

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
« Лапшихинская средняя школа»

Согласовано

педагогическим советом
МКОУ « Лапшихинская СШ»
Протокол № ___ от _____ 2022г.

С учетом мнения

Совета обучающихся
МКОУ « Лапшихинская СШ»
Протокол № 1 от 5.09 2022г.

Совета родителей

МКОУ « Лапшихинская СШ»
Протокол № 1 от 6.09. 2022г

Утверждено



и.о. директора
МКОУ « Лапшихинская СШ»
А.С.Баннный

Принято 9/2 сиб 06.09.22.

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2022-23 учебный год

Пояснительная записка

Программа наставничества МКОУ «Лапшихинская СШ» разработана в целях обеспечения реализации Национального проекта «Образование», достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации.

Нормативным основанием для внедрения Программы являются:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия» За наставничество»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 №1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:
федеральный проект «Учитель будущего»;
федеральный проект «Современная школа»;
федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
федеральный проект «Молодые профессионалы»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 №459-р;
- региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребенка», утвержденный первым заместителем губернатора Красноярского края – Председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;
- региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем губернатора Красноярского края – Председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;
- региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем губернатора Красноярского края – Председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

- региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный первым заместителем губернатора Красноярского края – Председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018.

Задачами внедрения Программы являются:

- улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором построены доверительные и партнерские отношения.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Структура управления реализацией программы

В структуру управления процессом внедрения и реализации Программы входят:

- образовательная организация – МКОУ «Лапшихинская СШ», осуществляющая реализацию Программы;
- организации и индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории муниципалитета, планирующие партнерские соглашения с МКОУ «Лапшихинская СШ».

Образовательная организация МКОУ «Лапшихинская СШ»:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты;
- назначает кураторов и наставников Программы;
- обеспечивает обучение кураторов и наставников и контролирует их деятельность;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы;
- предоставляет инфраструктурные и материально – техническое обеспечение реализации Программы;
- осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе;
- обеспечивает внесение данных в региональную электронную платформу «наставник»;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности Программы.

Этапы реализации программы

Этапы реализации программы	Мероприятия	Сроки
Подготовка условий для запуска	1. Информирование. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Сентябрь-октябрь

Программы	3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	
Назначение куратора Программы	1. Выбор аудитории для поиска куратора. 4. Выбор и назначение куратора.	октябрь
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых .	октябрь
Формирование базы наставников	1.Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских советов, других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром. На данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников организаций-партнеров.	октябрь
Обучение наставников	1.Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми	В течение года
Формирование пар или групп наставников	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар/групп.	ноябрь
Реализация Программы	Работа в каждом паре/группе включает: • встреча-знакомство; • рабочие встречи; • итоговая встреча.	Ноябрь-май
Подведение итогов реализации Программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников пары/ группы и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 4. Обобщение опыта, лучшей практики.	май

Кадровые условия реализации программы

Участники Программы.

Наставляемым является обучающийся в возрасте 10-17(19) лет.

Куратором наставнических программ может быть сотрудник школы, прошедший подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает Программу наставничества;
- обеспечивает запуск Программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и формирует запросы на программы наставничества (обучающиеся, классные руководители, педагог-психолог, родители и иные заинтересованные лица);
- отбирает наставников для реализации Программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары/группы;
- организует финальное мероприятие;
- определяет формат поощрения наставников;
- формирует итоговый отчет.

Наставником является участник Программы, имеющий опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, прошедший подготовку по Программе наставничества.

Функции наставника может выполнять педагог – организатор, классный руководитель, учитель, педагог – психолог, обучающийся.

Наставник выполняет следующие действия:

- сопровождает наставляемого;
- проводит рефлексию реализации Программы с наставляемым.

Наставником может быть обучающийся 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, высоким уровнем творческих достижений, прошедшего обучение по Программе наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия Программы и мероприятия, проводимые в школе и муниципалитете.

Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «ученик – ученик»
- «учитель – ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

Форма «ученик – ученик» - форма взаимодействия между обучающимися школы, при которой один из обучающихся находится на более высокой образовательной ступени и обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему указать весомое влияние на наставляемого.

Цель формы наставничества «ученик – ученик»:

Воспитание и развитие у учащихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.

Основные задачи:

- создать комфортные психологические и социальные условия внутри образовательной организации;

- способствовать формированию школьного социума.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус организации, взаимодействие учеников в школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также возможному профессиональному определению.

Результатом оцениваемой успешной реализации формы наставничества «ученик – ученик» должны стать:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением наставляемого;
- уменьшение процента обращений к школьному психологу, классному руководителю по вопросу, связанному с конфликтным, агрессивным поведением наставляемого;
- улучшение поведения наставляемого;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных ориентиров и позиций;
- повышение мотивации к учебно и саморазвитию;
- й деятельности
- вовлечение наставляемого в социально – значимую деятельность.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг – система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, происходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений.

Под мониторингом процесса реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Мониторинг должен носить системный характер, только так можно четко представлять, как происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых, определить динамику развития наставляемых, а так же удовлетворенностью наставника своей деятельностью.

Проведение мониторинга позволит оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга ориентирован на изучение и оценку качества реализации Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг способствует выявлению соответствия условий организации Программы наставничества, показывает динамику показателей социального партнерства и благополучия внутри школы, а также профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели и задачи первого этапа.

К основным целям относятся:

- 1) оценка качества конкретной реализуемой Программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности реализуемой Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы и сотрудничающих с ней организаций.

Задачами являются:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
- обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
- контроль хода реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- контроль показателей социального и профессионального благополучия, их корректировка;
- анализ динамики качественных и количественных изменений определенных показателей.

По результатам анкетирования в рамках первого этапа мониторинга должен быть представлен анализ реализуемой Программы наставничества.

Форма наставничества «ученик – ученик», «преподаватель – обучающийся»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе	

наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

С целью определения соответствия условий организации Программы наставничества требованиям принятой модели и программ, по которым она осуществляется используется анкета куратора.

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемые параметры	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
6. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				

Оценка программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный

Показатели		
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества		
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует школы (с учетом применяемых форм наставничества)		
3. Актуальность программы наставничества		
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в школе		

5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами		
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого		
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)		
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества		
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов		
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого		
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых		
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос		
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)		

Результатом мониторинга должна быть аналитика реализуемой в организации программы наставничества требованиям модели, позволяющая выделить ее слабые и сильные стороны, изменения количественных и качественных показателей коллектива, имеющиеся расхождения между планируемыми и реальными результатами участников программы наставничества.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны реализуемой в образовательной организации программы наставничества;
- возможности программы и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителями организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников общеобразовательной школы, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях Ачинского района;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества в образовательной организации;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее

рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников направлены на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценку динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачами являются:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты данного этапа мониторинга:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в образовательной организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее эффективного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Первый подэтап – до начала работы:

проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества в образовательной организации.

Формы «ученик – ученик» предполагают взаимодействие в рамках школы, при котором один из обучающихся, преподаватель, учитель находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника	
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Второй подэтап – по завершению проекта

Анкета наставляемого

Формы «ученик – ученик»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	
7. Помощь наставника	
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
12. Насколько Вы довольны результатом? 1	

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Критерии эффективности работы наставника

Обязательным условием при организации работы по наставничеству является анкетирование наставников на этапе начала проведения организационных и воспитательных мероприятий.

Формы «ученик – ученик»

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	
---	--

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

По завершению проекта эффективности работы наставника можно определить через проведение анкеты наставника:

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	
7. Насколько удалось спланировать работу?	
8. Насколько удалось осуществить свой план?	
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
11. Насколько понравилась работа наставником?	

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	
--	--

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

17. Насколько полезным/интересным было обучение?	
--	--

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осозанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Материальные формы поощрения кураторов, наставников Программы наставничества:

- в целях оплаты труда кураторов, наставников в Положение об оплате труда работников МКОУ « Лапшихинская СШ» должны быть внесены показатели и индикаторы для выплаты стимулирующего характера.

Нематериальные формы поощрения кураторов, наставников Программы наставничества:

- наставники и куратор за успешную реализацию Программы награждаются Почетными грамотами и нагрудными значками;

- информация о лучших наставниках размещаются на сайте школы;

- родители обучающихся из числа наставников получают Благодарственные письма.

Для мотивации и поощрения участников Программы наставничества могут применяться иные льготы и преимущества.

Дорожная карта внедрения программы наставничества

Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов - Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». -Изучение Положения о программе наставничества в МКОУ « Лапшихинская СШ»	Август-сентябрь 2022 года	Администрация
Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Программе. Поиск потенциальных наставников.	- Педагогический совет «О Целевой модели внедрения наставничества» - Родительское собрание с целью информирования о Программе наставничества; - Собрание обучающихся с целью информирования о программе наставничества; -Поиск наставников; - Оформление странички «Наставничество» на сайте школы.	Сентябрь 2022года	Администрация Классные руководители
Подготовка нормативной базы	-Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества»; - Разработка и утверждение Программы наставничества; - Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества; -Издание приказа о назначении куратора и ответственных за реализацию Программы наставничества; -Обучение куратора.	Сентябрь-октябрь 2022года	Администрация
Формирование базы	-Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе	октябрь 2022года	Администрация Куратор

наставляемых. Сбор данных о наставляемых.	наставничества; -Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы; - Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий; -Сбор информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от классного руководителя, психолога, социального педагога, родителей; - Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников; - Анализ данных; - Создание Программы наставничества.		Классные руководители
Отбор и обучение наставников	- Выявленных наставников; -Собеседования с наставниками; -Приказ о назначении наставников; -Обучение наставников .	В течение года	Администрация Куратор Классные руководители
Формирование пар/ групп	- Собрание участников Программы с представлением наставников; - Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения собрания; - Анализ анкет и формирование пар/групп; - Информирование участников о сложившихся пар/группах; -Закрепление пар/групп приказом директора.	ноябрь 2023года	Куратор психолог
Организация работы пар/групп	-Проведение организационной встречи наставника и наставляемого; -Проведение встречи-планирования; -Регулярные встречи наставника и наставляемого; -Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого; -Регулярная обратная связь от участников Программы: -Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых; -Анкетирование участников; - Мониторинг личностной удовлетворенности.	Ноябрь-май	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества. Подведение итогов работы	-Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в Программе наставничества; - Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. -Приказ о поощрении участников наставнической деятельности;	май 2023года	

	- Приказ о проведении итогового мероприятия Программы -Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества.		
--	--	--	--