МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования Приморского края

Администрация Дальнереченского городского округа

МБОУ "ЛИЦЕЙ"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ | |
| Педагогическим советом | Директор МБОУ«Лицей» | |
| МБОУ «Лицей» |  | В.Е.Олейникова |
| (протокол от 31.08.2022 № 1) | 31.08.2022 | |
|  |  |  |

**Программа наставничества МБОУ «Лицей»**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
* письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* уставом МБОУ «Лицей».

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) -  молодых специалистов в МБОУ «Лицей».

ЗадачиПрограммы:

* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
* разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Лицей»;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
* формирование баз данных программ наставничества;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
* улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
* снижениепоказателейнеуспеваемостиучащихся;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
* рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
* повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
* увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
* снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
* включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**2. Структура управления реализацией Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ответственныйисполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
| Директор | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработкацелевоймоделинаставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества | Сентябрь2022 |
| Куратор Программы | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контрольпроведенияпрограммнаставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества | Сентябрь- 2022 |
| Наставники | 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 4. Реализация формы наставничества «Студент – ученик» | Октябрь 2022 |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи | Октябрь-май 2022 |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | Октябрь-май 2022 |

**3. Этапы реализации Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска Программы | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы | Дорожнаякартареализациинаставничества |
| Формирование базы наставляемых | Работа с внутренним контуром 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 или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.  Внесение сложившихся пар в базу куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| ОрганизацияходанаставническойПрограммы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг:   * сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы |
| ЗавершениеПрограммы | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. ПодведениеитоговПрограммы | Лучшие практики наставничества.  Поощрение наставников |

**4. Кадровые условия реализации Программы**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

* проявившихвыдающиесяспособности;
* демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющихпроблемы с поведением;
* не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива. 

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

* молодыхспециалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

Базанаставниковформируется из:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* ветерановпедагогическоготруда.

**5. Формы наставничества МБОУ «Лицей»**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Лицей», Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик».

**5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»**

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемыйрезультат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышениеуспеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.

Характеристикаучастников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.  Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.  Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.  Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов |

Формывзаимодействиянаставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Успевающий – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения |

Механизмреализации

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» | Ученическаяконференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников |
| Обучениенаставников | Обучениепроводитсякуратором |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшениеобразовательныхрезультатов, посещаемости |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу | Поощрениена ученическойконференции |

**5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемыйрезультат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристикаучастников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи  Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.  Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.  Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.  Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |

Формывзаимодействиянаставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагогноватор – консервативныйпедагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытныйпредметник – неопытныйпредметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

Механизмреализации

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогическийсовет.  Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формированиепар, групп | Методический совет |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков |
| Рефлексияреализацииформынаставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

**5.3. Форма наставничества «Студент – ученик»**

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
3. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемыйрезультат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.

Характеристикаучастников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.  Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.  Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.  Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности | Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.  Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения |

Формывзаимодействиянаставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Равный – равному» | Обмен навыками  Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность |
| «Студент – ученик – авторпроекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора,а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки |

Механизмреализации

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик» | Ученическаяконференция |
| Отбор наставников из числа активных выпускников – студентов вузов | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором программы наставничества |
| Отборучащихся:   * имеющих проблемы с учебой; * немотивированных; * не умеющих строить свою образовательную траекторию; * с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формированиепар, групп | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч» |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых | Определениеобразовательнойтраектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на ученической конференции |

**Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «Лицей »**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственный** |
| 1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества | сентябрь | Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместительдиректорапо ВР |
| 2 | Встреча с сообществом выпускниковили представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества | ноябрь | Директор.  Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР.  Классные руководители |
| 3 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества | октябрь | Заместитель директора по УВР.  Заместитель директора по ВР.  Классныеруководители |
| 4 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | сентябрь | Куратор программы.  Руководители МО.  Классные руководители |
| 5 | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | Сентябрь | Куратор программы.  Классные руководители.  Педагог-психолог.  Социальныйпедагог |
| 6 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формированиебазынаставляемых | Сентябрь-октябрь | Куратор программы |
| 7 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Сентябрь | Куратор программы.  Руководители МО.  Классные руководители |
| 8 | Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Октябрь -ноябрь | Куратор программы.  Руководители МО.  Классные руководители |
| 9 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сборсогласийна сбор и обработку персональных данных | Сентябрь | Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители |
| 10 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых | октябрь | Кураторпрограммы |
| 11 | Формирование базы наставников | Сентябрь-октябрь | Кураторпрограммы |
| 12 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь | Куратор программы |
| 13 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | октябрь | Куратор программы |
| 14 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | октябрь | Куратор программы |
| 15 | Обучение наставников | Октябрь- декабрь 2022 | Кураторпрограммы |
| 16 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Октябрь | Куратор программы |
| 17 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Октябрь | Куратор программы |
| 18 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Октябрь | Куратор программы |
| 19 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Октябрь | Заместитель директора по УВР.  Куратор программы |
| 20 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Октябрь | Куратор программы.  Наставники |
| 21 | Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого | ноябрь | Кураторпрограммы.  Наставники |
| 22 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | октябрь–май | Наставники |
| 23 | Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества | В конце месяца | Кураторпрограммы |
| 24 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май | Наставники |
| 25 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май | Наставники |
| 26 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества | Май | Куратор программы |
| 29 | Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества | Июнь | Куратор программы |
| 30 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы | Июнь | Куратор программы |
| 31 | Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Июнь | Куратор программы |
| 32 | Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Июнь | Куратор программы |