РАССМОТРЕНО:

на заседании педагогического Совета
протокол № 9 от 16.11..2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Черлакская СОШ»
_____В.П.Курилова
Приказ № 102« 17 » ноября 2020г.

Программа
в рамках целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ «Черлакская СОШ» на 2020-2021 учебный год.

Паспорт Целевой модели наставничества МБОУ « Черлакская СОШ»

1.	Пояснительная записка.	
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	
3.	Задачи Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ»	
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества	
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества	
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества	
8.	Формы наставничества 8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик». 8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».	
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	
11.	Программы Целевой модели наставничества МБОУ « Черлакская СОШ»	
12.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества	
13.	Приложения	

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ «Черлакская СОШ» осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества 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 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Черлакская СОШ»

Создание Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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, 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.

1. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты МБОУ «Черлакская СОШ»

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Черлакская средняя общеобразовательная школа».
- Отчет по результатам самообследования школы.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о школьном методическом объединении.
- Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
- Положение о Совете учреждения

2. Задачи Целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ»

Уровни структуры	**Направления деятельности.**
Директор МБОУ «Черлакская СОШ»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества. 2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «Черлакская СОШ» 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества	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. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

	7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль над реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества**.** 1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель»

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ»

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической 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 лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:
  - проявивших выдающиеся способности;
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;
  - попавших в трудную жизненную ситуацию;
  - имеющих проблемы с поведением;
  - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

- 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;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	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.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, проектных групп, спортивных секций); - педагогов, заинтересованных в	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся – активных участников родительских комитетов и или Совета учреждения организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	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.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МБОУ «Черлакская СОШ»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Черлакская СОШ» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

8.1 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.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости 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 ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Пассивный**	**Активный**

-Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. -Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. -Победитель школьных и региональных олимпиад и конкурсов . -Лидер класса, 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 принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	**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.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	**Мероприятия**
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

8.2.Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, **методических практик молодого специалиста и т. д.)**

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый

<table>
<tr><td colspan="2">Кто может быть.</td><td>Молодой специалист</td><td>Педагог</td></tr>
<tr><td colspan="2">-Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
-Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
-Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="3">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="2">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><td>Наставник - консультант</td><td>Наставник - предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</td><td></td></tr>
</table>

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы

наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-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.

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- 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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

-Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

-Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

-Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

-Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

-Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

-Доска почета «Лучшие наставники».

-Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

-Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

-Благодарственные письма наставникам - учителям.

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание раздела
1.	***Пояснительная записка***	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	**Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Черлакская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта"Образование"**
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	**Нормативные правовые акты Российской Федерации.** -Конституция Российской Федерации. -Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". -Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.). -Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р. -Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р). -Гражданский кодекс Российской Федерации. -Трудовой кодекс Российской Федерации. - Распоряжение министерства образования 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». **Нормативные правовые акты МБОУ « Черлакская СОШ»** -Устав МБОУ « Черлакская СОШ» -Программа развития МБОУ « Черлакская СОШ» на 2020-2024гг. -Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ « Черлакская СОШ» за 2019г. -Положение о педагогическом совете -Положение о методическом совете -Положение о ВСОКО

1.3.	Цель и задачи программы наставничества	**Целью внедрения** целевой модели наставничества 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Черлакская СОШ» **Задачи целевой модели наставничества** 1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели. 2. Разработка и реализация программы наставничества. 3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества. 6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе. 7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик. 8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества,в формате непрерывного образования.
1.4	Срок реализации программы	1 этап **Планирование: сентябрь – октябрь 2020г** **-** подготовка условий для запуска программы наставничества**.** 2 этап **Организация: ноябрь-декабрь 2020г.** -формирование базы наставляемых -формирование базы наставников -отбор и обучение наставников -формирование наставнических пар/групп 3 этап **Мотивация : сентябрь 2020г.- июнь 2021г.** 4 этап: **Координаци**я: **сентябрь 2020г.- июнь 2021г.** -организация хода наставнической программы 5 этап **Анализ и контроль**: **сентябрь 2020г.- июнь 2021г.** - завершение программы наставничества
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 2 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Черлакская СОШ»» в данной целевой модели наставничества

		рассматриваются три формы наставничества: **«Ученик –ученик», «Учитель – учитель».** **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. **Результат:** Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.) **Форма наставничества «Учитель – учитель».** **Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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:** 6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 7. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 8. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 9. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 5.Ускорить процесс профессионального становления педагога

<table>
<tr><td></td><td></td><td>Результат:
.
10. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
11. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
12. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
13. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
14. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
15. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
16. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
17. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)
выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</td></tr>
<tr><td>2.</td><td colspan="2">Содержание программы</td></tr>
<tr><td>2.1</td><td>Основные участники программы и их функции</td><td>Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».
<table>
<tr><td>Наставник</td><td colspan="2">Наставляемый</td></tr>
<tr><td>Кто может быть.</td><td>Пассивный</td><td>Активный</td></tr>
<tr><td>-Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.
-Ученик, демонстрирующий</td><td>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительны</td><td>Обучающийся с особы образовательными потребностями, нуждающи в профессиональной поддерж или ресурсах для обме мнениями и реализа собственных проектов.</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

высокие образовательные результаты. *-Победитель школьных и региональных олимпиад и конкурсов .* *-Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы.*	*е образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.*	

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	*Наставляемый*	
Кто может быть.	*Молодой специалист*	*Педагог*
-Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). *-Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.* *-Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.*	*Имеет малый опыт 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.*
Типы наставников		*Педагог,*

		Наставник - консультант	*Наставник - предметник*		*находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.*	
		Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	*Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.*			
2.2	Механизм управления					

Уровни	***Направления деятельности.***

	программой наставничества	***структуры***		
		Директор МБОУ «Черлакская СОШ»	*1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества.* *2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ «Черлакская СОШ»* *3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «Черлакская СОШ»* *4. Реализация программ наставничества.* *5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.* *6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества* *7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.*	
		Куратор Целевой модели наставничества	*8. Формирование базы наставников и наставляемых.* *9. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).* *10. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.* *11. Контроль проведения программ наставничества.* *12. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.* *13. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.* *14. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.*	
		Ответственные за направления форм наставничества .	*Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль над реализацией.*	
		Наставники и наставляемые.	*Модели форм наставничества.* *3. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».* *4. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».*	
3.	***Оценка результатов программы и ее эффективности***			

3.1	Организация контроля и оценки	Отчеты по итогам наставнической Программы 1 раз в полугодие. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества 1 раз в четверть. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества 1 раз в четверть. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников 1 раз в полугодие. Административные совещания, методические оперативки, заседания мобильных методических групп по реализации программы наставничества 1 раз в месяц. Итоговый педсовет, посвященный теме наставничества – июнь 2021г.
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества **(Приложение 2)**	-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. -Снижение показателей неуспеваемости учащихся. -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. -Формирования 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 развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. - Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся до 15% - Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные. - Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4	***План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год***	
4.1.	Мероприятия программы наставничества на учебный год	План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год прилагается. (**Приложение 1)**

Приложение 1

12. План реализации мероприятий программы наставничества на 2020/2021 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	**Планирование** Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	Сентябрь-октябрь 2020 г	Педагоги и обучающиеся школы	Куратор программы Команда программы	Изучение Распоряжения министерства образования 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». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Черлакская СОШ»	**Октябрь 2020**	Педагоги школы	Куратор программы Команда программы	Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества Разработка и утверждение Положения о наставничестве МБОУ «Черлакская СОШ». Разработка и утверждение Целевой модели наставничества . Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ «Черлакская СОШ» Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	**Ноябрь-декабрь 2020**	Педагоги школы	Куратор программы Команда программы	Проведение мониторинга по

					выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. Банк программ по трем формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	**Ноябрь 2020**	Педагоги школы, классные руководители	Администрация школы, Совет старшеклассников	Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Проведение ученической конференции.

					Проведение классных часов. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. Информирование внешней среды через социальные сети и СМИ.
2	**Организация:** Сбор данных о наставляемых	Ноябрь-декабрь 2020	Педагоги школы, классные руководители	Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. Сбор дополнительной информации о

					запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта
	Формирование базы наставляемых.			Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся
	Формирование базы наставников			Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги,	Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы

				психологи родители	данных наставников из числа обучающихся.
	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.			Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители	Анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы
	Обучение наставников для работы с наставляемыми.			Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. Организация «Школы наставников.
	Формирование и закрепление наставнических пар / групп			Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи родители	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами

					наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. Организация психологического

					сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.
	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп, в том числе через участие в **Региональных практиках наставничества в системе образования Омской области (Приложение 3)**	Декабрь 2020-апрель 2021	Педагоги. Обучающиеся, родители	Куратор Команда программы Классные руководители, социальные педагоги, психологи	Регулярные встречи наставника и наставляемого.
3	**Мотивация**	В ходе реализации программы наставничества	Педагоги. Обучающиеся	Куратор Педагоги-психологи Классные руководители	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества

					Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ".
4	**Координация** -Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых -Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	В ходе реализации программы наставничества	Педагоги. Обучающиеся.	Куратор Команда программы	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым Проведение заключительной встречи наставника

					и наставляемого Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.
5	**Анализ и контроль:** .	В ходе реализации программы наставничества	Педагоги. Обучающиеся.	Куратор Команда программы Педагоги-психологи Классные руководители	Отчеты по итогам наставнической Программы. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников Наличие долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание

					информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров

Приложение 2

Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов		
3. Результативность взаимодействия наставнических пар		
по модели «учитель-учитель»:		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
по моделям «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент»:		
3.5 Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
3.6 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах, олимпиадах в наставляемой паре		
3.7 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		
по модели «команда-команда»:		

3.8 Количество человек, участвующих в практике пар наставляемых команд		
3.9 Количество активов (тренингов, деловых игр, мини-проектов и др.), проведенных с парами наставляемых команд		
3.10 Количество команд, сменивших статус с наставляемого на наставника, в том числе получивших статус консультационного центра или стажировочной площадки РИП-ИнКО		
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросах наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.5 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

Приложение 3

Региональные практики наставничества в системе образования Омской области

Название	*Ссылки на документы и методические материалы*
«Учитель - ученик»	
Региональный подпроект «Будущий учитель - учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Региональный подпроект «Компетентный учитель - функционально грамотный ученик»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/367-kompetentnyj-uchitel-funtsional-no-gramotnyj-uchenik
Региональная система выявления и развития молодых талантов «Талант-55»	http://talant55.irooo.ru/
Круглогодичная очно-заочная школа для одаренных детей и педагогов, работающих с одаренными детьми	https://schod.irooo.ru/
План «Реализация региональной модели работы с одаренными детьми, в т.ч. в рамках движения «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/realizatsiya-regionalnoj-modeli-raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills
Областной Форум будущих педагогов	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/pedagogicheskij-marafon/349-pedagogicheskij-marafon-2020
«Учитель - учитель»	
Региональный подпроект «Современная профориентация детей с ограниченными возможностями здоровья – новое качество адаптивной школы»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/357-sovremennaya-proforientatsiya-detej-s-ovz-novoe-kachestvo-adaptivnoj-shkoly
Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	http://akadem.irooo.ru/
Мастерская профессионала (Peer-to-peer)	http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer
Областной профессиональный конкурс «Дебют»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/konkursy-professionalnogo-masterstva/346-oblastnoj-konkurs-debyut-2020/2710-oblastnoj-professionalnyj-konkurs-debyut-rasshiryaem-diapazon-uchastnikov
Областной форум молодых педагогов	http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-v-forume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagog-pedagog-budushchego
Открытый педагогический клуб «Образование без границ»	http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits
Дистанционная школа	http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-

наставничества	tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2853-itogi-pervogo-goda-obucheniya-v-distantsionnoj-shkole-nastavnichestva
Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/223-oblastnoj-konkurs-professionalnogo-masterstva-nastavnik-molodoj-pedagog-komanda
Проектная лаборатория молодых педагогов	http://akadem.irooo.ru/startapy-proektnogo-masterstva http://laboratoriya.irooo.ru/
Общественная организация «СПЕКТР»	http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2988-edinaya-assotsiatsiya-pedagogov-i-rukovoditelej-omskoj-oblasti-spektr-poluchila-ofitsial-nyj-status
Региональные отделения единой ассоциации учителей и руководителей «СПЕКТР»	http://raup.irooo.ru/
«Ученик-ученик»	
Региональный подпроект «Будущий учитель- учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
«Студент-ученик»	
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»	http://fip.irooo.ru/
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/337-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/novosti-rkts
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
«Работодатель-ученик»	
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в	http://fip.irooo.ru/

общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»	
Профильные смены (Педагогические смены, инженерная смена)	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/realizatsiya-regionalnoj-modeli-raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills/2616-zavershilas-pervaya-ochnaya-profilnaya-inzhenernaya-smena, http://kafedra-po.irooo.ru/proforientatsionnaya-rabota/107-ochnaya-profilnaya-inzhenernaya-smena, http://kafedra-po.irooo.ru/proforientatsionnaya-rabota/88-regionalnyj-proekt-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego/359-zavershilis-profilnye-smeny-regionalnogo-podproekta-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/336-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/regionalnyj-chempionat-molodye-professionaly-worldskills-russia
Профильные смены «Профканикулы»	http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/61-katalog-profilnykh-smen-profkanikul-dlya-shkolnikov-omskoj-oblasti
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
Программа внеурочной деятельности «10 шагов к профориентации»	http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/22-umk-10-shagov-k-proforientatsii
«Работодатель-студент»	
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/336-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/regionalnyj-chempionat-molodye-professionaly-worldskills-russia
«Команда-команда»	
Региональный подпроект «Школа умного руководителя»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/358-shkola-umnogo-rukovoditelya
Региональные инновационные площадки – инновационные комплексы в образовании: участники, стажировочные площадки и консультационные центры	http://inko.irooo.ru/
План реализации направления «Управление деятельностью школ, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по переводу в режим развития»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/upravlenie-deyatelnostyu-shkol-pokazyvayushchikh-nizkie-obrazovatelnye-rezultaty-i-funktsioniruyushchikh-v-neblagopriyatnykh-sotsialnykh-usloviyakh-po-perevodu-v-rezhim-razvitiya