

Принято
на заседании
педагогического совета
работников Удмуртского
кадетского корпуса
Протокол № 6
от 25.02.2022г.

Утверждено
Приказом директора
Удмуртского кадетского
корпуса
№ 11-ос от 12.03.2022г.
_____ Т.А. Караваева

Согласовано
с советом старшин
Протокол № 4
от 28.02. 2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
АТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«УДМУРТСКИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС
ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ВАЛЕНТИНА ГЕОРГИЕВИЧА СТАРИКОВА»
НА 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

г.Воткинск 2022

Оглавление

Пояснительная записка	3
1. Нормативные основы целевой модели наставничества	4
2. Задачи целевой модели наставничества Удмуртского кадетского корпуса	4
3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	4
4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в Удмуртском кадетском корпусе	5
5. Этапы реализации целевой модели наставничества Удмуртского кадетского корпуса	6
6. Формы наставничества Удмуртского кадетского корпуса	7
7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	14
8. Критерии эффективности работы наставника	16
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников	17

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Автономного общеобразовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» (далее – *Программа*) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении 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 (далее – *Целевая модель*), приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», а также в соответствии с Положением о наставничестве Автономного общеобразовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» (далее – *Удмуртский кадетский корпус*)

Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 10-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в Удмуртском кадетском корпусе являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Удмуртского кадетского корпуса, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты Удмуртского кадетского корпуса

- Устав Удмуртского кадетского корпуса
- Отчет по результатам самообследования корпуса.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методических объединениях.
- Положение об общешкольном родительском комитете.
- Положением о наставничестве Удмуртского кадетского корпуса.

2. Задачи целевой модели наставничества Удмуртского кадетского корпуса

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 за 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. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
 5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
 6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
 7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
 8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
 9. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в Удмуртском кадетском корпусе

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор Удмуртского кадетского корпуса	1. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества 2. Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 3. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества	Февраль 2022г. В течение всего периода
Куратор программы наставничества	1. Разработка Положения о наставничестве. 2. Разработка Программы наставничества и дорожной карты её реализации на учебный год 3. Формирование базы наставников и наставляемых. 4. Организация обучения наставников. 5. Контроль реализации программы наставничества и решение организационных вопросов, возникающих при её реализации. 6. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества в текущем учебном году	Февраль 2022г. Август 2022г. В течение всего периода Май 2022г.

Наставники	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. 2. Формирование базы наставляемых в соответствии с формой наставничества. 3. Сбор и обработка анкет участников Программы наставничества до начала работы и по её результатам	Сентябрь 2022 Сентябрь-май 2022
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода
Педагог-психолог	Осуществление психолого-педагогической помощи при реализации Программы наставничества	В течение всего периода

5. Этапы реализации целевой модели наставничества Удмуртского кадетского корпуса

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 корпуса, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная 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 – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

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: <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, – пробную рабочую встречу, – встречу-планирование, – комплекс последовательных встреч, – итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> – 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 корпуса. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

6. Формы наставничества Удмуртского кадетского корпуса

Исходя из образовательных потребностей Удмуртского кадетского корпуса в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

«Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «учитель-учитель».

6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с 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 корпусе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, учебного отделения, корпуса 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 в КДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемы й	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <p>- активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;</p> <p>- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;</p> <p>- победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;</p> <p>- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни корпуса.</p>	<p>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 корпуса, отстраненный от коллектива.</p>	<p>- обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

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.

В 2022-2023 учебном году в Удмуртском кадетском корпусе форма наставничества «Ученик-ученик» реализуется при организации занятий по основам военной службы.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Родительские собрания. Классный час
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся корпуса.	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 сообщество корпуса и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество корпуса, 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 к сообществу корпуса.	Поощрение.

6.2. Форма наставничества «Учитель – учитель (педагог-педагог)»

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 работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров);</p> <p>– педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ;</p> <p>– педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии</p>

Типы наставников			эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник – консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Наставник – предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	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 сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков и т.д.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете.

6.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Удмуртского кадетского корпуса, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус образовательного учреждения, лояльность учеников и будущих выпускников к Удмуртскому кадетскому корпусу. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также

развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть</p> <p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований различного уровня, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни корпуса (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни корпуса, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>

	развития, карьерных и иных возможностей.	
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель – пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник, командир, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

В 2022-2023 учебном году в Удмуртском кадетском корпусе форма наставничества «Учитель-ученик» реализуется при организации проектной (исследовательской деятельности).

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Родительские собрания. Классный час
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.

Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

7. 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.

7.1. 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 анализ реализуемой программы наставничества.

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

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.

7.2 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. Глубокая 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.

8. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне корпуса, 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:

- награждение грамотами «Лучший наставник Удмуртского кадетского корпуса»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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

- создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте Удмуртского кадетского корпуса.

Утверждено
 Приказом директора
 Удмуртского кадетского корпуса
 № 33/2-ос от 11.03.2022г.

_____ Т.А. Караваева

Дорожная карта реализации Целевой модели наставничества в Удмуртском кадетском корпусе в 2022-2023 учебном году

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации программы наставничества	Выбор форм наставничества, исходя из потребностей корпуса.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри корпуса. 2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества.	Март	Куратор внедрения целевой программы наставничества заместитель директора по УВР Непряхина В.Ю., члены рабочей группы: Киселёв А.Н., зам директора по ОСР, Васильев В.В., руководитель МО, Кривеня Е.А., зам.директора по УВР, Хасанянова Ф.М., руководитель МО
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Удмуртском кадетском корпусе	1. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации системы наставничества. 2. Разработка и утверждение Программы наставничества.	Март	
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.	1.Проведение педагогического совета. 2.Проведение родительских собраний. 3..Проведение классных часов.	Март май	
2.	Формирование базы наставников и наставляемых	Сбор данных о наставляемых и наставниках, формирование базы данных наставников.	Формирование баз данных наставников из числа педагогов и обучающихся	Апрель-май	Непряхина В.Ю. Кривеня Е.А. Киселёв А.Н.

3.	Формирование наставнических пар / групп	Закрепление наставнических пар/групп.	1. Закрепление наставнических пар/групп 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых	Май-август	Зам.директора по УВР Непряхина В.Ю., Зам.директора по ВР Кривеня Е.А., руководитель МО командиров Васильев В.В., классные руководители
4.	Обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Организовать обучение наставников - форма «учитель-студент»; - форма «учитель – ученик»; - форма «ученик-ученик»	Август В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Зам.директора по УВР Непряхина В.Ю., Зам.директора по ВР Кривеня Е.А., руководитель проектной деятельности Сорокина Е.В., руководитель МО командиров Васильев В.В.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4. Организация промежуточного контроля наставниками достижения планируемых результатов. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Май Май-август В течение года Май	Зам.директора по УВР Непряхина В.Ю., Зам.директора по ВР Кривеня Е.А., руководитель МО командиров Васильев В.В., Классные руководители

6.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	Апрель	<p>Наставники</p> <p>Зам.директора по УВР Кривеня Е.А.</p> <p>Руководитель МО командиров Васильев В.В.</p> <p>Зам.директора по УВР Непряхина В.Ю.,</p>
		Мотивация и поощрения наставников	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте корпуса</p>	Май	<p>Куратор внедрения целевой программы наставничества заместитель директора по УВР Непряхина В.Ю.,</p>