

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ УЧЕНОГО-СЛАВИСТА, АКАДЕМИКА А.М. СЕЛИЩЕВА с. ВОЛОВО  
ВОЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ  
(МБОУ СОШ им. А.М. Селищева с. Волово)**

**ПРИКАЗ**

**31 августа 2023г.**

**№ 188**

**Об утверждении программы наставничества  
на 2023-2024 учебный год**

В целях реализации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145, в соответствии с «Дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово, Положением о наставничестве МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово (утверждены приказом №288 от 31.12.2020г.), на основании решения педагогического совета образовательной организации (протокол от 30.08.2023 № 1),

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить программу наставничества МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово на 2023-2024 учебный год (приложение 1).
2. Утвердить следующие формы наставничества для реализации в образовательной организации в 2023-2024 учебном году: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».
3. Утвердить наставнические группы в рамках реализации формы «Ученик-ученик» в 2023-2024 учебном году (приложение 2)
4. Утвердить наставнические группы в рамках реализации формы «Учитель-учитель» в 2023-2024 учебном году (приложение 3)
5. Утвердить индивидуальные программы развития под руководством наставников в рамках реализации формы «Учитель-учитель»
6. Куратору внедрения целевой модели наставничества Головиной О.И.:
  - обеспечить внедрение системы наставничества в сроки, установленные разделом 8 программы наставничества «Дорожная карта реализации Программы наставничества в МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово в 2023-2024 учебном году» и достижение планируемых результатов внедрения программы наставничества;
  - провести мониторинг реализации программы наставничества в срок до 30.06.2024.
7. Контроль исполнения данного приказа возложить на заместителя директора Лукьянчикову О.И.

## **Программа наставничества МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с. Волово на 2023-2024 учебный год**

### **1. Пояснительная записка**

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

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- положением о наставничестве МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово, утвержденным приказом № 288 от 31.12.2020г.
- уставом МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово.

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников (далее - педагогов) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

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

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

Наставляемый - участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные

жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</li><li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li><li>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li><li>5. Реализация кадровой политики в Программе</li></ol>	Август 2023

	<p>наставничества.</p> <p>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</p>	
Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li> </ol>	Август 2023
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</li> <li>2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».</li> <li>3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</li> </ol>	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

### 3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества

	<p>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</p>	
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме потенциальными наставниками. Работа с наставниками.</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>
<p>Организация хода наставнической</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи</li> </ul>

Программы	<p>чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</p>	<p>от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> <li>3. Подведение итогов Программы</li> </ol>	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

#### 4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

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

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

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

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

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

- молодых специалистов;

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

База наставников формируется из:

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

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

## **5. Формы наставничества МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово, Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

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

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

Задачи:

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

Ожидаемый 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 внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<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 школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</p>	<p>Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

#### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

#### Механизм реализации

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
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
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Работа наставника
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

## 5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

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

Задачи:

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

Ожидаемый результат:

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

Характеристика участников

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
------------------	---------------------

<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</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>Молодой специалист с опытом 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 эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
--	--

#### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

#### Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых

адаптация	уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

## 6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

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».

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 первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

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

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».

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения	Активность			

в личности наставляемого	и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. 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.

**8. Дорожная карта реализации Программы наставничества в МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово в 2023-2024 учебном году**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Август	Директор. Заместитель директора
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Август	Директор. Заместитель директора
3	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	Сентябрь	Заместитель директора  Классные руководители
4	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
5	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь	Куратор программы.  Классные руководители.  Педагог-психолог.
6	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь	Куратор программы
7	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
8	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех	Сентябрь	Куратор программы.

	участников		Руководители ШМО.  Классные руководители
9	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь	Куратор программы.  Руководители ШМО.  Классные руководители
10	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Октябрь	Куратор программы
11	Формирование базы наставников	Октябрь	Куратор программы
12	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Куратор программы
13	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	В течение всего периода	Куратор программы
14	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	В течение всего периода	Куратор программы
15	Обучение наставников	В течение всего периода	Куратор программы
16	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	В течение всего периода	Куратор программы
17	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Сентябрь	Куратор программы
18	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь	Заместитель директора  Куратор программы
19	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь	Куратор программы.  Наставники

20	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Октябрь	Куратор программы. Наставники
21	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь	Куратор программы. Наставники
22	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь-май	Наставники
23	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
24	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
25	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
26	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
27	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь	Директор. Заместитель директора
28	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь	Директор. Заместитель директора
29	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
30	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы
31	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Куратор программы
32	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Куратор программы
33	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы

Наставнические группы в рамках реализации формы «Ученик - ученик»

1. Ролевая модель «Успевающий ученик - слабоуспевающий ученик»

№ п/п	ФИО наставника	Класс	ФИО наставляемого	Класс
1.	Печерская Софья Александровна	9А	Матюшина Елизавета Александровна	9В
2.	Федянина Софья Павловна	9А	Чурзин Никита Юрьевич	9В
3.	Сотникова Нелли Дмитриевна	9Б	Ерагина Карина Геннадиевна	9Б
4.	Руднева Татьяна Васильевна	9Б	Ерагин Никита Геннадиевич	9Б

2. Ролевая модель «Лидер - пассивный»

№ п/п	ФИО наставника	Класс	ФИО наставляемого	Класс
1.	Сырых Эвелина Владимировна	9А	Коробов Максим Александрович	9А
2.	Помогаева Маргарита Владимировна	9А	Крылов Максим Сергеевич	9А

3. Ролевая модель «Адаптированный - неадаптированный»

№ п/п	ФИО наставника	Класс	ФИО наставляемого	Класс
1.	Шарикова Мария Ивановна	8А	Мухамедгареев Радмир Альбертович	8А

Наставнические группы в рамках реализации формы «Учитель-учитель»

1.Ролевая модель «Опытный педагог – молодой специалист»

№ п/п	ФИО наставника	Должность	ФИО наставляемого	Должность
1.	Селищева Светлана Ивановн	Учитель русского языка и литературы	Крегинина Анастасия Валерьевна	Учитель русского языка и литературы

2.Ролевая модель «Опытный предметник – неопытный предметник»

№ п/п	ФИО наставника	Должность	ФИО наставляемого	Должность
1.	Воронкова Татьяна Николаевна	Учитель русского языка и литературы	Тимакова Ирина Сергеевна	Учитель русского языка и литературы

### Индивидуальные программы развития под руководством наставников

1. Индивидуальная программа развития под руководством наставника

Форма наставничества: «Учитель-учитель»

Ролевая модель: «Опытный учитель - молодой специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Крестина Анастасия Валерьевна, учитель русского языка и литературы

Ф.И.О. и должность наставника

Селищева Светлана Ивановна, учитель русского языка и литературы

Срок осуществления плана: с 1 сентября 2023 г. по 26 мая 2024 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Факт.- ий результат	Оценка настав.-ка
	<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1.	Наставляемому провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2023г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2023г.			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2	Сентябрь 2023г.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
	<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>				
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь 2023г.	Осуществлено знакомство с особенностями направлениями работы ОО в области		

			доступности и качества образования, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотеку, столовую и пр.	Сентябрь 2023г.	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, служебных помещений и т.д.		
2.3.	Укрепить взаимодействие с коллективом: руководство, педагоги-предметники; специалисты службы психолого-педагогического сопровождения, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь 2023г.	Совместно с наставником нанесены визиты работникам образовательной организации, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Сентябрь 2023г.	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «VK» и «Telegram», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Сентябрь 2023г.	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание правил безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь 2023г.	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Октябрь 2023г.	Организован результативный учебный процесс по учебным предметам «История», «Обществознание»		
2.8.	Научиться анализировать результаты профессиональной деятельности	Октябрь 2023г.	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности		

			педагога, применяемых методов обучения		
	<b>Раздел 3 Направления профессионального развития педагогического работника</b>				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся	Ноябрь 2023г.	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов для учета при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Ноябрь 2023г.	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Декабрь 2023г.	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Декабрь 2023г.	Совместно с наставником подготовлены и проведены род. собрания, мероприятия с родителями		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч.- эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Декабрь 2023г.	Изучено содержание эффективного контракта, Положения по оплате труда и др.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической	Сентябрь -декабрь 2023г.	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по учебным		

	карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		предметам «История», «Обществознание»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Январь 2024г.	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Сентябрь 2023г.- январь 2024г.	По формату подготовлены определенные документы		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Сентябрь 2023г.- январь 2024г.	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Сентябрь 2023г.- январь 2024г.	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	Февраль- март 2024г.	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.12	Подготовить публикацию/конкурсную документацию	Апрель- май 2024г.	Подготовлена к публикация/ конкурсная документация		
3.13	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Август 2024	Определение перспектив дальнейшего		

			развития наставничества.		
--	--	--	--------------------------	--	--

## 2. Индивидуальная программа развития под руководством наставника

Форма наставничества: «Учитель-учитель».

Ролевая модель: «Опытный предметник – неопытный предметник»

Тимакова Ирина Сергеевна - учитель русского языка и литературы

Воронкова Татьяна Николаевна - учитель русского языка и литературы

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2023 г. по «26» мая 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
	<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1.	Наставляемому провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	Сентябрь 2023г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Определить круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявить недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.	Сентябрь 2023г.	Ознакомление с «Рекомендациями молодому преподавателю», с «Памяткой для молодого преподавателя»		
1.3.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2023г.	Составлен план работы учителя-наставника с молодым специалистом на 2023-2024 учебный год		
1.4.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2	Сентябрь 2023г.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.5.	Проанализировать процесс адаптации	Сентябрь 2023г.	Выявлены профессиональные		

	наставляемого лица через индивидуальное собеседование		проблемы и образовательные запросы молодого специалиста		
	<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>				
2.1.	Познакомиться с направлениями работы ОО, Программой развития.	Сентябрь 2023г.	Осуществлено знакомство с особенностями направлениями работы ОО в области качества образования, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	Сентябрь 2023г.	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО		
2.3.	Укрепить взаимодействие с коллективом: руководство, педагоги-предметники; специалисты службы психолого-педагогического сопровождения, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь 2023г.	Совместно с наставником нанесены визиты работникам образовательной организации. Во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Сентябрь 2023г.	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях ВКонтакте и Telegram, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО	Сентябрь 2023г.	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, должностная		

			инструкция, Положение о ВСОКО		
2.6.	Сформировать понимание правил безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь 2022г.	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	Октябрь 2023г.	Организован результативный учебный процесс по учебным предметам «Русский язык», «Литература», «Родной язык (русский)», «Родная литература (русская)»		
2.8	Научиться анализировать результаты профессиональной деятельности.	Октябрь 2023г.	Изучены методы самоанализа урока		
	<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника.</b>				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся.	Ноябрь 2023г.	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов для учета при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога.	Ноябрь 2023г.	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом в повышении читательской грамотности обучающихся.	Декабрь 2023г.	Изучены формы и методы работы по совершенствованию читательской грамотности		

			учащихся на уроках литературы		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность.	Декабрь 2023г.	Совместно с наставником подготовлены и проведены два родительских собрания в 5 «А». Проведен классный час с привлечением родителей «Профессии наших пап и мам»		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по учебным предметам «Русский язык», «Литература», «Родной язык (русский)», «Родная литература (русская)»).	Сентябрь -декабрь 2023г.	Составлены технологические карты уроков и поурочные планы по учебным предметам «Русский язык», «Литература», «Родной язык (русский)», «Родная литература (русская)»		
3.6.	Изучить методику организации проектной и исследовательской деятельности учащихся.	Январь 2024г.	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.7.	Изучить положение об электронном журнале и дневнике. Изучить технологию работы в электронном журнале.	Сентябрь 2023г.- январь 2024г.	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	Сентябрь 2023г.- январь 2024г.	По формату подготовлены определенные документы		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития).	Сентябрь 2023г.- январь 2024г.	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.10	Сформировать	Сентябрь	Усвоен алгоритм		

	понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.	2023г.- октябрь 2023г.	эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности.	Февраль- март 2024г.	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению читательской грамотности		
3.12	Подготовить публикацию/конкурсную документацию.	Апрель- май 2024г.	Подготовлена статья на тему «Формирование читательской грамотности на уроках русского языка и литературы»		