

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Тарутинская средняя школа»

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МКОУ «Тарутинская СШ»

(протокол от 29.08.2024 г.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Тарутинская СШ»

О.А. Войшель

От 29.08.2024 г. пр. № 03-02-37/а

### Программа наставничества МКОУ «Тарутинская СШ»

#### 1. Пояснительная записка

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

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

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

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

### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МКОУ «Тарутинская СШ»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества 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 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 обстановке 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 дру-

гих 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, иницирует 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.

### 1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	<p><i>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</i></p> <p><i>Разработка целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</i></p> <p><i>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</i></p> <p><i>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</i></p>	октябрь 2024
Куратор Программы	<p><i>Формирование базы наставников и наставляемых.</i></p> <p><i>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</i></p> <p><i>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Контроль проведения программ наставничества.</i></p> <p><i>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</i></p> <p><i>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</i></p> <p><i>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</i></p>	В течение всего периода

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Наставники	<i>Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</i>	<i>В течение всего периода</i>
Педагог-психолог	<i>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</i>	<i>В течение всего периода</i>
Наставляемые	<i>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</i>	<i>В течение всего периода</i>

## 2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения

Этапы	Мероприятия	Результат
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары /группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
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	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

### 3. 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).

#### 4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МКОУ «ТАРУТИНСКАЯ СШ»

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «Тарутинская СШ», Программа предусматривает три 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 образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете 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><i>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления</i></p> <p><i>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты</i></p> <p><i>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</i></p> <p><i>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы</i></p> <p><i>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</i></p>	<p><i>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</i></p> <p><i>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</i></p>

#### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<i>«Успевающий – неуспевающий»</i>	<i>Достижение лучших образовательных результатов</i>
<i>«Лидер – пассив»</i>	<i>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе</i>



<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<i>ный»</i>	<i>или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков</i>
<i>«Равный – равному»</i>	<i>Обмен навыками для достижения целей</i>
<i>«Адаптированный – неадаптированный»</i>	<i>Адаптация к новым условиям обучения</i>

### **Механизм реализации**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»</i>	<i>Ученическая конференция</i>
<i>Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества</i>	<i>Анкетирование Собеседование Использование базы наставников</i>
<i>Обучение наставников</i>	<i>Обучение проводится куратором</i>
<i>Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i>	<i>Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых</i>
<i>Формирование пар, групп</i>	<i>После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором</i>
<i>Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация осознанность</i>	<i>Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) Улучшение образовательных результатов, посещаемости</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>	<i>Анализ эффективности реализации Программы</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу</i>	<i>Поощрение на ученической конференции</i>

## 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>
<i>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</i>	<i>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</i>
<i>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</i>  <i>Педагог, склонный к активной об-</i>	<i>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</i>  <i>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</i>

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p><i>щественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</i></p> <p><i>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</i></p>	

### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<i>«Опытный педагог – молодой специалист»</i>	<i>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы</i>
<i>«Опытный классный руководитель – молодой специалист»</i>	<i>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы</i>
<i>«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</i>	<i>Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив</i>
<i>«Педагог-новатор – консервативный педагог»</i>	<i>Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями</i>
<i>«Опытный предметник – неопытный предметник»</i>	<i>Методическая поддержка по конкретному предмету</i>

### **Механизм реализации**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»</i>	<i>Педагогический совет Методический совет</i>
<i>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</i>	<i>Анкетирование Использование базы наставников</i>

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>Обучение наставников</i>	<i>Обучающий семинар</i>
<i>Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i>	<i>Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых</i>
<i>Формирование пар, групп</i>	<i>Методический совет</i>
<i>Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация</i>	<i>Тестирование Проведение мастер-классов, открытых уроков</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>	<i>Анализ эффективности реализации Программы</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</i>	<i>Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы</i>

## 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, 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 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.

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

### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Проявление</b>		
		<b>Проявляется в полной мере, 2 балла</b>	<b>Частично проявляется, 1 балл</b>	<b>Не проявляется, 0 баллов</b>
Оценка Программ-	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам,			

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
мы наставничества в организации	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 в личности наставляемого	Активность 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 внутрикласса (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 и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## 8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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:**

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Создание раздела «Наставничество» на школьном сайте.
4. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
5. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
6. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

## 9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «ТАРУТИНСКАЯ СШ»

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
1	<i>Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества</i>	<i>Сентябрь 2024</i>	<i>Директор Заместитель директора по УВР</i>
2	<i>Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества</i>	<i>Сентябрь – октябрь 2024</i>	<i>Директор Заместитель директора по УВР</i>
3	<i>Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества</i>	<i>Сентябрь – октябрь 2024</i>	<i>Заместитель директора по УВР  Классные руководители</i>
4	<i>Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы</i>	<i>Октябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Руководитель ШМО Классные руководители</i>
5	<i>Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц:</i>	<i>Октябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>



№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
	<i>классный руководитель, психолог, соучастник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников</i>		<i>Классные руководители Педагог-психолог Социальный педагог</i>
6	<i>Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>
7	<i>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Руководитель ШМО Классные руководители</i>
9	<i>Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Руководитель ШМО Классные руководители</i>
10	<i>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Руководитель ШМО Классные руководители</i>
11	<i>Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>

12	<i>Формирование базы наставников</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Програм мы</i>
13	<i>Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы всех участников</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Програм мы</i>
14	<i>Проведение собеседования</i>	<i>Ноябрь</i>	<i>Куратор</i>

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
	<i>с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)</i>	<i>2024</i>	<i>Программы</i>
<i>15</i>	<i>Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>
<i>16</i>	<i>Обучение наставников</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>
<i>17</i>	<i>Организация групповой встречи наставников и наставляемых</i>	<i>Декабрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>
<i>18</i>	<i>Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи</i>	<i>Ноябрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>
<i>19</i>	<i>Анализ анкет групповой встречи соединение наставников и наставляемых в пары</i>	<i>Декабрь 2024</i>	<i>Куратор Программы</i>
<i>20</i>	<i>Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации</i>	<i>Декабрь 2024</i>	<i>Заместитель директора по УВР Куратор Программы</i>
<i>21</i>	<i>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Декабрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Наставники</i>
<i>22</i>	<i>Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Декабрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Наставники</i>
<i>23</i>	<i>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым</i>	<i>Декабрь 2024</i>	<i>Куратор Программы Наставники</i>
<i>24</i>	<i>Регулярные встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Декабрь 2024 – май 2025</i>	<i>Наставники</i>
<i>25</i>	<i>Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества</i>	<i>Май 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
26	<i>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Май 2025</i>	<i>Наставники</i>
27	<i>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых</i>	<i>Май 2025</i>	<i>Наставники</i>
28	<i>Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества</i>	<i>Май 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>
29	<i>Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций</i>	<i>Май 2025</i>	<i>Директор Заместитель директора по УВР</i>
30	<i>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников</i>	<i>Май 2025</i>	<i>Директор Заместитель директора по УВР</i>
31	<i>Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества</i>	<i>Июнь 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>
32	<i>Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников</i>	<i>Июнь 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>
33	<i>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы</i>	<i>Май – июнь 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>
34	<i>Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</i>	<i>Июнь 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>
35	<i>Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</i>	<i>Июнь 2025</i>	<i>Куратор Программы</i>

