

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании  
педагогического совета  
протокол № 74  
« 31 » августа 2021 г.

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом директора МБОУ г.  
Мурманска СОШ № 23  
от « 01 » сентября 2021 г.

№ 157 /01-06

 /С.Н. Типсина /



**Программа наставничества**  
обучающихся и педагогов  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
МБОУ г. Мурманска СОШ №23  
на 2021 - 2024 годы

Мурманск  
2021

## 1. Паспорт программы наставничества

|   |   |
|---|---|
| Наименование программы наставничества                                 | Программа наставничества учащихся и педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ г. Мурманска СОШ №23 на 2021 - 2025 годы (далее - программа наставничества)  |
| Нормативно-правовые основания для разработки программы наставничества | <p>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».</p> <p>Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.</p> <p>Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р.</p> <p>Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 года № 2950-р.</p> <p>Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.</p> <p>Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»).</p> <p>Концепция региональной системы оценки качества образования Мурманской области (утв. приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 16.06.2020 № 808)</p> |
| Цели программы наставничества   | Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной сферах;  |

|  |  |
|--|--|
|  | создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет и педагогических работников, в том числе молодых специалистов  |
| Задачи программы наставничества                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскрыть личностный, творческий потенциал наставляемого, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.</li> <li>2. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в условиях нестабильности, неопределённости, информационной насыщенности.</li> <li>3. Создать психологически комфортную среду для развития обучающихся и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, обеспечить закрепление молодых специалистов в профессии.</li> <li>4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставников и наставляемых;</li> <li>5. Формировать открытое и эффективное сообщество вокруг МБОУ г. Мурманска СОШ №23, способное на комплексную поддержку деятельности школы;</li> <li>6. Формировать базу данных Программы наставничества и лучшие практики.</li> <li>7. Организовать проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности форм и программ наставничества.</li> </ol> |
| Основные разработчики программы наставничества | Проектная группа МБОУ г. Мурманска СОШ № 23  |
| Сроки реализации                               | 2021-2024 годы   |
| Ожидаемые результаты                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной, спортивной и других сферах деятельности.</li> <li>2. Улучшение показателей работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ.</li> <li>3. Улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства .</li> <li>4. Улучшение показателей личной эффективности педагогических работников, в том числе связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>5. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества.</li> <li>6. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества.</li> <li>7. Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций для реализации образовательных программ .</li> </ol>  |

|  |   |
|--|---|
|  | 8. Формирование сообщества наставников по запросам участников образовательных отношений школы |
|--|---|

## 2. Аналитико-прогностическое обоснование программы наставничества

*Чтобы выявить внутренние и внешние факторы, позволяющие обосновать программу наставничества, целесообразно использовать SWOT-анализ: определить сильные и слабые стороны наставнической практики (внутренние факторы), а также перспективы развития наставничества в общеобразовательном учреждении и возможные риски (внешние факторы).*

| Внутренние факторы  |  | Внешние факторы   |   |
|---|--|---|---|
| Сильные стороны   | Слабые стороны   | Возможности   | Риски   |
| <p>Наличие профессиональной команды педагогов (высшая категория - 46% первая категория - 24 %).</p> <p>Опыт участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Повышение квалификации руководящих и педагогических работников</p> <p>Успешный опыт организационно-методического сопровождения проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся, подготовки к олимпиадам и научно-практическим конференциям.</p> <p>Традиции наставничества в становлении молодых специалистов.</p> | <p>Отсутствие системы наставничества, основанной на методологии наставничества.</p> <p>Несформированность культуры наставничества.</p> | <p>Наличие нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней.</p> <p>Сотрудничество с социальными партнерами по вопросам наставничества.</p> <p>Новые подходы к аттестации учителей с учетом национальной системы учительского роста (учитель-наставник).</p> <p>Использование ресурсного потенциала высококвалифицированных педагогов, привлечение внешних ресурсов предприятий, учреждений.</p> <p>Обмен лучшими практиками наставничества.</p> <p>Повышение квалификации</p> | <p>Консервативность педагогических работников.</p> <p>Отсутствие готовности педагогических работников к эффективному взаимодействию.</p> <p>Отсутствие готовности обучающихся к эффективному взаимодействию.</p> <p>Дефицит времени.</p> <p>Загруженность педагогических работников</p> |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Опыт взаимодействия с социальными партнерами. |  | руководящих и педагогических работников по вопросам наставничества |  |
|---|--|--|--|

### 3. Цели и задачи программы наставничества

#### Цели:

- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной сферах;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации и самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет и педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

#### Задачи:

1. Раскрыть личностный, творческий потенциал наставляемого, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.
2. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в условиях нестабильности, неопределённости, информационной насыщенности.
3. Создать психологически комфортную среду для развития обучающихся и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, обеспечить закрепление молодых специалистов в профессии.
4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставников и наставляемых.
5. Формировать открытое и эффективное сообщество вокруг МБОУ г. Мурманска СОШ №23, способное на комплексную поддержку деятельности школы.
6. Формировать базу данных программы наставничества и лучшие практики.
7. Организовать проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности форм и программ наставничества.

### 4. Принципы наставничества

#### Основные принципы наставничества:

**добровольности** - способность личности принимать на себя какие-либо обязанности по собственной инициативе, действовать по собственному желанию, без принуждения, на добровольных началах;

**осознанности** - осмысление своих действий;

**доверия** - вера в человека, поддержка его устремлений к самореализации и самоутверждению, доверие должно прийти на смену излишней требовательности и чрезмерному контролю;

**партнёрства** - реальное взаимодействие двух или более равных сторон (лиц и/или организаций) на основе подписанного на определенное время соглашения в целях решения конкретного вопроса (социальной проблемы), который в чем-либо не удовлетворяет одну или несколько сторон и который эффективнее решать путем объединения ресурсов (материальных, финансовых, человеческих и др.) и организационных усилий до достижения желаемого результата;

**доброжелательности** - хорошее отношение человека к окружающим людям;

**взаимного уважения** - признание суверенного права другого быть не таким как ты;

**психологической комфортности** - состояние радости, удовлетворения, возникающие в процессе жизнедеятельности; условия, при которых любой человек чувствует себя спокойно, ему нет необходимости от кого-либо защищаться.

## **5. Характеристика форм наставничества в МБОУ г. Мурманска СОШ №23**

Для реализации целей и задач в МБОУ г. Мурманска СОШ №23 используются следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»
- «взрослый- ученик»
- «учитель - учитель»

### **Форма наставничества «ученик – ученик»**

| <b>Элементы характеристики</b> | <b>Характеристика</b>  |
|--------------------------------|--|
| <b>Общая характеристика</b>    | Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации</p>   |
| <b>Цель</b>   | <p>Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения</p>  |
| <b>Задачи взаимодействия наставника с наставляемым</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказать помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>- Улучшить образовательные, творческие или спортивных результаты.</li> <li>- Развить гибкие навыки и метакомпетенции.</li> <li>- Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды, создать комфортные условия и коммуникации внутри школы.</li> <li>- Формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество благодарных выпускников</li> </ul>  |
| <b>Ролевые модели</b>                                       | <p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</li> </ul> |
| <b>Результаты правильной организации работы наставников</b> | <p>Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.</p> <p>Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций</p>  |
| <b>Оцениваемые результаты</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;</li> <li>- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;</li> <li>- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и внутришкольном учёте;</li> <li>- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри</li> </ul>  |



|  |  |
|--|--|
|  | коллектива обучающихся   |
| <b>Область применения и формы взаимодействия</b> | Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие ведётся в режиме внеурочной деятельности в следующих формах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, создание клуба по интересам с лидером-наставником |

### Форма наставничества «взрослый- ученик»

| <b>Элементы характеристики</b> | <b>Характеристика</b>  |
|--------------------------------|--|
| <b>Общая характеристика</b>    | Форма наставничества «взрослый- ученик» предполагает взаимодействие взрослого человека, имеющего богатый личный или профессиональный опыт, при этом наставник поддерживает наставляемого, активизирует его профессиональный и личностный потенциал, усиливает мотивацию к учебе и самореализации, передает личный опыт. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией |
| <b>Цель</b>                    | Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа обучающихся, заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков  |
| <b>Задачи</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого.</li> <li>- Повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.</li> <li>- Развить лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции.</li> <li>- Оказать помощь в приобретении опыта и ознакомить с повседневными задачами внутри профессии</li> </ul>  |
| <b>Ролевые модели</b>          | <p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и профессиональной траектории;</li> </ul>                               |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие "коллега - молодой коллега", совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>- взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник", профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства</li> </ul>   |
| <b>Результаты правильной организации работы наставников</b> | <p>Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона</p>   |
| <b>Оцениваемые результаты</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации.</li> <li>- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.</li> <li>- Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.</li> <li>- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником).</li> <li>- Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.</li> <li>- Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.</li> <li>- Численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях города выпускников</li> </ul> |
| <b>Область применения и формы взаимодействия</b>            | <p>Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Используемые формы взаимодействия: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.</p>   |

## Форма наставничества «учитель - учитель»

| Элементы характеристики     | Характеристика  |
|-----------------------------|---|
| <b>Общая характеристика</b> | Форма наставничества "учитель-учитель" предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы), а также учителя, испытывающего профессиональные затруднения, с учителем, который располагает ресурсами и навыками и оказывает разностороннюю поддержку  |
| <b>Цель</b>                 | Успешное закрепление молодого специалиста на месте работы или в должности учителя, преодоление профессиональных дефицитов учителя и повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды в школе, позволяющей реализовывать педагогические задачи на высоком уровне   |
| <b>Задачи</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности.</li> <li>- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса.</li> <li>- Ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.</li> <li>- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе.</li> <li>- Ускорить процесс профессионального становления педагога .</li> <li>- Сформировать школьное сообщество</li> </ul>   |
| <b>Ролевые модели</b>       | <p><i>Ролевые модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</i></p> <p>Основные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы";</li> <li>- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному овладеть цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <b>Результаты правильной организации работы наставников</b> | Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, а также повышение профессиональной компетентности педагогов  |
| <b>Оцениваемые результаты</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.</li> <li>- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога.</li> <li>- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся.</li> <li>- Сокращение числа конфликтов с педагогами и родителями.</li> <li>- Рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик</li> </ul> |
| <b>Область применения и формы взаимодействия</b>            | Область применения в рамках образовательной программы. Форма может быть использована для повышения уровня профессиональной компетентности педагога, подготовки к участию в конкурсах, творческих мастерских, семинарах, разработках методических материалов, в работе школы молодого учителя   |

## **6. Ожидаемые результаты реализации программы**

1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, социальной, спортивной и других сферах деятельности (*снижение показателей неуспеваемости обучающихся; рост мотивации обучающихся к обучению и саморазвитию; повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, гибких навыков; повышение активности и результативности участия в олимпиадах и мероприятиях разных уровней и т.д.*).

2. Улучшение показателей работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ (*повышение уровня сформированности у обучающихся потребности к выбору будущей профессии; сформированность способностей и компетенций обучающихся, необходимых для продолжения образования и выбора профессии; повышение активности и результативности участия в конкурсах профессиональной направленности; рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные траектории и т.д.*).

3. Улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства (*снижение проблем адаптации обучающихся и педагогов в (новом) учебном коллективе; снижение конфликтности и развитие коммуникативных компетенций обучающихся и педагогов; снижение уровня личностной тревожности обучающихся; снижение уровня профессионального выгорания педагогов и т.д.*).

4. Улучшение показателей личной эффективности педагогических работников, в том числе связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (*уровень удовлетворённости профессией; повышение уровня сформированности гибких навыков и метакомпетенций; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии, цифровой трансформации образования; активность и результативность участия педагогов, в том числе молодых специалистов в профессиональных конкурсах, фестивалях, методических днях и т.д.*).

5. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества (*отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества в школе (%)*).

6. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества (*отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества в школе (%)*).

7. Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций для реализации образовательных программ (*количество предприятий/организаций, вошедших в программы наставничества школы*).

8. Формирование сообщества наставников по запросам участников образовательных отношений школы (*доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставников от общего количества обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет (%); доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставников от общего количества педагогов школы (%)*).

## **7. Система мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг - это система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе и результатах реализации программы наставничества.

Организация систематического мониторинга реализации программы наставничества даёт возможность получить и проанализировать информацию о процессе наставничества, изменениях во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также о динамике развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг и оценка реализации программы наставничества состоит из двух основных этапов:

**1 этап** - мониторинг и оценка качества процесса и условий реализации программы наставничества.

**2 этап** - мониторинг и оценка качества результатов реализации программы наставничества

| <b>1 этап - мониторинг и оценка качества процесса и условий реализации программы наставничества</b> |  |
|---|--|
| Объекты мониторинга   | Программа наставничества, ее слабые и сильные стороны.<br>Процесс совместной работы наставнических пар/групп   |
| Цели  | Оценка качества, эффективности реализуемой программы наставничества как инструмента повышения социальной и профессиональной успешности   |
| Задачи  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сбор и анализ информации от участников и куратора с использованием метода анкетирования.</li> <li>- Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества и личности наставника.</li> <li>- Определение условий эффективности реализации программы наставничества.</li> <li>- Определение показателей достижения ожидаемых результатов.</li> <li>- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).</li> <li>- Контроль хода реализации программы наставничества.</li> <li>- Контроль показателей социальной и профессиональной успешности.</li> <li>- Определение условий эффективности реализации программы наставничества, особенностей взаимодействия наставника и наставляемого.</li> <li>- Анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей</li> </ul> |
| Оцениваемые параметры   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сильные и слабые стороны программы наставничества.</li> <li>- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации.</li> <li>- Процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций, внеурочных объединений.</li> <li>- Процент обучающихся, прошедших профориентационные и компетентностные тесты.</li> <li>- Количество выпускников, планирующих трудоустройство на предприятиях города.</li> <li>- Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников.</li> <li>- Количество статей, исследований, методических практик педагогических работников, в том числе молодых специалистов, выступающих в роли наставляемого</li> </ul>  |
| Инструментарий  | Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества ( <i>по формам наставничества</i> )  |
| Результат успешного мониторинга   | Анализ реализуемой программы наставничества, выделение ее сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социальной и профессиональной успешности, определение соответствия ожидаемых и реальных результатов участников программы наставничества   |

| <b>2 этап - мониторинг и оценка результатов программы наставничества</b> |   |
|--|---|
| Объекты мониторинга  | Образовательные результаты до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы наставничества   |
| Цели   | Оценка личностных характеристик участников программы наставничества и качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; профессиональный рост педагогических работников  |
| Задачи   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Контроль показателей достижения ожидаемых результатов.</li> <li>- Сравнение результатов на "входе" и "выходе" реализуемой программы наставничества.</li> <li>- Сравнение личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы на "входе" и "выходе" реализуемой программы наставничества.</li> <li>- Анализ и необходимая корректировка стратегий формирования наставнических пар/групп, выдвинутых требований к личности наставника и динамики качественных и количественных изменений показателей ожидаемых результатов</li> </ul>     |
| Оцениваемые параметры  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность (проектную, учебно-исследовательскую).</li> <li>- Успеваемость обучающихся.</li> <li>- Желание обучающихся посещать ОУ.</li> <li>- Эмоциональное состояние обучающихся при посещении ОУ.</li> <li>- Уровень сформированности гибких навыков.</li> <li>- Уровень личной тревожности.</li> <li>- Понимание обучающимися собственного будущего.</li> <li>- Удовлетворенность педагогов профессией.</li> <li>- Уровень профессионального выгорания педагогов.</li> <li>- Психологический климат в педагогическом коллективе.</li> </ul> |
| Результат успешного мониторинга  | Оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального самоопределения; качества освоения обучающимися образовательных программ; степени включенности обучающихся в образовательные процессы школы; качества адаптации молодого специалиста, удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью; а также описание психологического климата в школе   |
| Инструментарий   | Анкеты. Диагностические методики  |

## 8. План мероприятий («дорожная карта») по реализации программы наставничества

| №   | Мероприятия  | Ожидаемые результаты   | Сроки                        | Ответственные                               |
|---|--|--|------------------------------|---|
| <b>1. Подготовка условий для разработки и внедрения программы наставничества</b><br><i>Задачи: обсудить в школьном сообществе и принять программу наставничества; собрать предварительные запросы потенциальных наставляемых; определить формы наставничества и возможные источники для привлечения наставников</i> |  |  |                              |   |
| 1.1   | Анализ наставнической практики в МБОУ  | Аналитическая справка  | Сентябрь<br>2021             | Администрация                               |
| 1.2   | Информирование педагогического коллектива и обучающихся, родителей о подготовке программы наставничества, ее возможностях и планируемых результатах ( <i>педагогический совет, классные часы, родительские собрания</i> ).<br><b>Сбор предварительных запросов обучающихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, желающих принять участие в программе наставничества</b> | Аналитические материалы по итогам опроса, принятие управленческих решений  |                              |   |
| 1.3   | Формирование проектной группы по разработке программы наставничества.<br>Разработка и утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих наставническую деятельность ОУ   | <b>Приказ о разработке программы наставничества в ОУ.</b>  |                              |   |
| 1.4   | Организация работы проектной группы по разработке программы наставничества   | Программа наставничества   |                              | Администрация,<br>члены проектной<br>группы |
| 1.4   | Назначение куратора, отвечающего за реализацию программы наставничества, утверждение программы наставничества.<br>Заключение партнерских соглашений с организациями/предприятиями ( <i>при необходимости</i> )   | <b>Приказ об утверждении программы наставничества.</b><br><br><b>Формы согласий на обработку персональных данных от участников программы</b> | Сентябрь-<br>октябрь<br>2021 | Администрация                               |



|   |  |  |                                      |  |
|---|--|--|--------------------------------------|--|
|   |  | <b>наставничества (наставников и наставляемых)</b><br><br><b>Партнерские соглашения. (при необходимости)</b> |                                      |  |
| 1.5   | Информирование педагогических работников, обучающихся и родительское сообщество о внедрении программы наставничества ( <i>педагогический совет, классные часы, родительские собрания</i> )   | Размещение информации о программе наставничества на сайте ОУ   |                                      | Администрация, классные руководители                               |
|   |  |  |                                      |  |
| <b>2. Формирование базы наставляемых</b>  |  |  |                                      |  |
| <b>Задачи: выявить конкретные проблемы и причины проблем обучающихся, профессиональные дефициты педагогических работников, которые можно устранить с помощью наставничества; сформировать базу наставляемых</b> |  |  |                                      |  |
| 2.1   | Сбор дополнительной информации о наставляемых по доступным каналам ( <i>опросы родителей, классных руководителей; материалы, предоставленные педагогом - психологом; результаты профориентационных тестов, анкетирования</i> ), в том числе - выявление проблем обучающихся и профессиональных дефицитов педагогов | Аналитические материалы по итогам мониторинга для подготовки базы наставляемых                               | Ежегодно с 2021 года<br><br>Сентябрь | Администрация ОУ, куратор, классные руководители, педагог-психолог |
| 2.2   | Сбор согласий на обработку персональных данных наставляемых  | Согласия на обработку персональных данных наставляемых   |                                      | Куратор  |
| 2.3   | Формирование базы наставляемых ( <i>обучающихся, педагогических работников</i> )   | <b>База наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники</b>                |                                      | Куратор  |
| 2.4   | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики  | Отчет по итогам оценки участников-наставляемых   |                                      | Куратор  |

|  |  |  |                      |                           |
|--|--|--|----------------------|---------------------------|
|  | изменений  |  |                      |                           |
| <b>3. Формирование базы наставников</b><br><b>Задачи: определить потенциальных наставников (внутренних и внешних) для решения проблем и реализации задач, сформировать базу наставников</b>      |  |  |                      |                           |
| 3.1  | Информирование и вовлечение потенциальных наставников в программу наставничества ( <i>личные встречи, письма-обращения к работодателям</i> ) | Мотивирование потенциальных наставников  | Ежегодно с 2021 года |                           |
| 3.2  | Проведение первичного анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества                     | Аналитические материалы по итогам анкетирования для выявления кандидатов в наставники и подготовки базы наставников  | Август-сентябрь      | Куратор                   |
| 3.3  | Сбор согласий на обработку персональных данных наставников   | Согласия на обработку персональных данных наставляемых   |                      | Куратор                   |
| 3.4  | Формирование базы наставников  | <b>База наставников</b> ( <i>база наставников-обучающихся, база наставников-выпускников, база наставников от предприятий/организаций, база наставников-родителей, база наставников-педагогов</i> ) |                      |                           |
| 3.5  | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на наставляемых     | Отчет по итогам оценки участников-наставляемых   |                      |                           |
| <b>4. Отбор и обучение наставников</b><br><b>Задачи: выявить наставников, входящих в базу потенциальных наставников, для реализации запросов наставляемых; организовать обучение наставников</b> |  |  |                      |                           |
| 4.1  | Проведение собеседования с наставниками ( <i>возможно привлечение педагога-психолога</i> )   | Выявление готовности наставников, входящих в базу наставников, к работе в соответствии с запросами   | Ежегодно с 2021      | Куратор, педагог-психолог |

|   |  |   |                                  |                           |
|---|--|---|----------------------------------|---------------------------|
|   |  | наставляемых  | года                             |                           |
| 4.2   | Подготовка программы обучения наставников и методических материалов                      | Программа обучения  | Сентябрь-октябрь                 | Куратор, педагог-психолог |
| 4.3   | Организация обучения наставников   | Психолого-педагогические знания, организационные и коммуникативные навыки, методы работы с группой (при форме группового наставничества), семьей наставляемого, формы работы с наставляемым |                                  |                           |
| <b>5. Формирование наставнических пар/групп</b><br><b>Задачи: определить пары "наставник - наставляемый" или группы "наставник - несколько наставляемых" в соответствии с запросами наставляемого или группы наставляемых</b> |  |   |                                  |                           |
| 5.1   | Проведение рабочей встречи и анкетирования наставников и наставляемых                    | Анализ на предмет максимальной совместимости, определения компетенций, удовлетворения запросов участников программы наставничества  | Ежегодно с 2021 года.<br>Октябрь | Куратор, педагог-психолог |
| 5.2   | Подготовка распорядительного акта  | Приказ о закреплении наставнических пар/групп   |                                  |                           |
| 5.3   | Информирование наставников и наставляемых о сформированных наставнических парах/группах. | Сформированные наставнические пары/группы, зафиксированные в специальной базе куратора  |                                  | Куратор                   |
| <b>6. Организация работы наставнических пар/групп</b><br><b>Задачи: организовать работу наставнических пар/групп по подготовке и реализации программ наставничества</b>   |  |   |                                  |                           |
| 6.1   | Организация рабочей встречи наставника с наставляемым                                    | Готовность к разработке   | Ежегодно                         | Куратор                   |

|  |   |   |                                      |  |
|--|---|---|--------------------------------------|--|
|  | или группой наставляемых  | программы/плана наставничества  | с 2021 года.                         |  |
| 6.2  | Подготовка программ/планов наставничества   | Программы наставничества с учетом форм и ролевых моделей  | Октябрь                              | Команда наставников                            |
| 6.3  | Реализация программ/планов наставничества   | Реализованная цель программы наставнической парой/группой   | 2021-2024<br>В течение учебного года | Команда наставников                            |
| <b>7. Завершение программы наставничества</b><br><b>Задачи: подведение итогов работы каждой наставнической пары/группы и всей программы; обобщение и распространение опыта работы наставников, поощрение наставников</b> |   |   |                                      |  |
| 7.1  | Подведение итогов работы наставнических пар/групп   | Фиксация и анализ результатов работы наставнических пар/групп   | 2021-2024<br>Апрель - май            | Администрация ОУ, куратор, команда наставников |
| 7.2  | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Подведение итогов программы наставничества ОУ. | Отчет по итогам реализации программы наставничества. Поощрение наставников  |                                      |  |
| 7.3  | Публичное подведение итогов и популяризация лучших практик наставничества   | Обобщение и представление опыта работы наставнических пар/групп. Публикация результатов программы наставничества, представление лучших практик наставничества на сайте ОУ |                                      |  |

## **9. Механизм управления программой наставничества**

Управление внедрением и реализацией программы наставничества предполагает внесение изменений в организационную структуру школы для осуществления управленческих функций согласно принятому распределению зон ответственности, реализуемым формам наставничества и партнёрским соглашениям.

**Директор школы** принимает решения о разработке и внедрении программы наставничества, создаёт условия для реализации программы наставничества, назначает куратора внедрения программы наставничества, заключает договоры с партнёрами, при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-технические условия для внедрения программ наставничества .

**Заместители директора школы** осуществляют координацию деятельности участников образовательных отношений по внедрению программы наставничества, обеспечивают реализацию мероприятий программы наставничества, координируют работу методического совета и психолого-педагогической службы; реализуют меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей; обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества; отвечают за реализацию партнёрских соглашений с организациями.

**Педагогический совет** осуществляет информационное сопровождение программы наставничества, принимает решения по вопросам внедрения и реализации программы наставничества.

**Методический совет** осуществляет методическое и аналитическое сопровождение программы наставничества; содействует распространению лучших наставнических практик школы.

**Психолого-педагогическая служба** осуществляет психолого-педагогическое сопровождение реализации программы наставничества.

**Куратор**, назначенный решением директора школы:

- осуществляет сбор информации для формирования базы наставников и наставляемых;
- работает с базой наставников и наставляемых;
- организует обучение наставников;
- контролирует процедуру внедрения программы наставничества;
- контролирует реализацию программ наставников;
- организует обучение наставников;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- организует проведение мониторинга процесса и результатов реализации программы наставничества;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе внедрения и реализации программы наставничества
- предоставляет письменный отчет директору школы о результатах выполнения программы наставничества.

Обсуждение результатов реализации программы наставничества осуществляется на Педагогическом совете .