

Рассмотрено на заседании педагогического совета школы  
протокол № 4 от 16.01.2023

Утверждено приказом по школе  
№ 9 от 17.01.2023

## **Программа наставничества**

### **МОУ СОШ д. Гожня**

#### **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».

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, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МОУ СОШ д. Гожня .

#### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- 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 и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

*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     | Направления деятельности   | Сроки исполнения        |
|-------------------|--|-------------------------|
| Директор          | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.<br>Разработка целевой модели наставничества.<br>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.<br>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.<br>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества   | февраль 2023            |
| Куратор Программы | Формирование базы наставников и наставляемых.<br>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>Контроль проведения программ наставничества.<br>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.<br>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества | В течение всего периода |
| Наставники        | Разработка и реализация индивидуальных планов развития.<br>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».<br>Реализация формы наставничества «Учитель – ученик».   | В течение всего периода |
| Психолог          | Проведение 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  | Создание благоприятных условий для запуска Программы.<br>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>Выбор аудитории для поиска наставников.<br>Информирование и выбор форм наставничества.<br>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: <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> | 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, подходящих для конкретной Программы.<br>Обучение наставников для работы с наставляемыми  | Собеседование с наставниками. Программа обучения  |
| Формирование наставнических пар/групп     | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.<br>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.<br>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.<br>Публичное подведение итогов и популяризация практик  | Лучшие практики наставничества.   |

| Этапы  | Мероприятия                         | Результат             |
|--------|-------------------------------------|-----------------------|
| граммы | тик.<br>Подведение итогов Программы | Поощрение наставников |

#### 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 МОУ СОШ д. Гожня

Исходя из образовательных потребностей МОУ СОШ д. Гожня Программа предусматривает в 2022-2023 учебном году две формы наставничества: «Учитель – ученик», «Учитель – учитель».

#### 5.1. Форма наставничества «Учитель – 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. *Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.*
5. *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>  |
|---|--|
| <i>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</i> | <i>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</i> |
| <i>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</i>  | <i>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты</i>  |
| <i>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</i>   | <i>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</i>  |
|   | <i>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления</i>   |

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

| <b>Форма</b>                                 | <b>Цель</b>   |
|--|---|
| <i>«Учитель – социально активный ученик»</i> | <i>Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, формирование социально активной позиции, включение в школьное сообщество</i> |

| <b>Форма</b>                                 | <b>Цель</b>  |
|--|--|
| «Учитель – творческий ученик»                | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих навыков; поддержка участия в творческих конкурсах  |
| «Учитель – интеллектуально одаренный ученик» | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, наставляемый учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки |

### **Механизм реализации**

| <b>Этапы реализации</b>   | <b>Мероприятия</b>  |
|---|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»  | Ученическая конференция   |
| Проводится отбор наставников из числа педагогов   | Собеседование<br>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 и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Опрос<br>Использование базы наставляемых  |
| Формирование пар, групп   | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором   |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность   | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей)<br>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 педагогическом совете или методическом совете школы  |

### 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 профессиональ-

ной 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>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</i> |
| <i>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</i>  | <i>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</i>   |
| <i>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</i>   |   |

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

| <b>Форма</b>                                      | <b>Цель</b>   |
|---|---|
| <i>«Педагог-новатор – консервативный педагог»</i> | <i>Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями</i> |

### **Механизм реализации**

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>  |
|--|---|
| <i>Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»</i>   | <i>Методический совет</i>   |
| <i>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</i>                        | <i>Опрос<br/>Использование базы наставников</i>                         |
| <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>Опрос<br/>Использование базы наставляемых</i>                        |
| <i>Формирование пар, групп</i>   | <i>Методический совет</i>   |
| <i>Повышение квалификации наставляемого</i>  | <i>Тестирование<br/>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 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».

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**

| Критерии                        | Показатели   | Проявление                         |                              |                          |
|---------------------------------|--|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|                                 |  | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка Программы наставничества | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |                                    |                              |                          |

| Критерии   | Показатели   | Проявление                         |                              |                          |
|--|--|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|  |  | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| ства в организации   | 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 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 и психоневрологических диспансерах;*
- *снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.*

### **8. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- *поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;*
- *создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.*

#### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

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. *Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».*
4. *Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.*
5. *Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».*
6. *Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.*
7. *Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.*

### **9. Дорожная карта внедрения программы наставничества**

|    | Наименование этапа  | Содержание деятельности и примерный план мероприятий  |
|----|---|---|
| 1. | Подготовка условий для реализации системы наставничества    | <p><b>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– приказ «Об утверждении положения о системе наставничества», Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Программы наставничества</li> <li>– приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</li> <li>– подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.</li> </ul> |
| 2. | Формирование банка наставляемых                             | <p>Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>  |
| 3. | Формирование банка наставников                              | <p>Сбор информации среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>   |
| 4. | Отбор и обучение  | <p>Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.</li> </ul>  |
| 5. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | <p>Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>   |
| 6. | Завершение персонализированных программ наставничества      | <p>Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>  |
| 7. | Информационная поддержка системы наставничества             | <p><b>Освещение мероприятий Дорожной карты</b> осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>   |