

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СВОБОДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ЗОЛОТУХИНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Принята на заседании педагогического
совета
Протокол №
От «31 » октября 2022 г.**

**Утверждаю:
Директор МБОУ «Свободинская средняя
общеобразовательная школа»
Золотухинского района Курской области
Проскурина Н.А.
Приказ № 140/1 от «31» октября 2022 г.**

Программа наставничества

**МБОУ «Свободинская средняя
общеобразовательная школа»
Золотухинского района Курской области
на 2022 – 2025 учебный год**

м. Свобода

Содержание

№ п/п	Основные разделы
1.	Пояснительная записка
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.
3.	Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.
5.	Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»
6.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»
7.	Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»
8.	Формы наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» 8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик» 8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников
10.	Критерии эффективности работы наставника
11.	Механизмы мотивации и поощрения наставников
12.	Дорожная карта по реализации целевая модель наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа о наставничестве разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

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

Целью внедрения целевой модели наставничества 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 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа». Создание целевой модели наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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, личного 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 других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

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

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

- Устав МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»;
- Отчет по результатам самообследования школы;
- Положение о педагогическом совете;
- Кодекс профессиональной этики педагога;
- Положение об общешкольном родительском комитете.

3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 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.
- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. 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.
- Формирования 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.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор школы Проскурина Н.А. Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка Целевой модели наставничества 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Инфраструктурное и	октябрь 2022 г.

	материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	
Куратор программы наставничества Горяинова С.И.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества 	ноябрь, декабрь 2022 г., в течение всего периода
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. 2. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 	в течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	в течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	в течение всего периода

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

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 наставнической 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 лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

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

● Формирование базы наставников из числа:

- 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).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

	образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация действия наставнической программы	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

8.1 Форма наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в школе;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и в КДН;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий 	<p>Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или</p>

<p>высокие образовательные результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. • Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. • Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный</p>	<p>ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. После личных встреч, обсуждения вопросов.
Формирование пар, групп.	Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои	Предоставление конкретных

образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

8.2 Форма наставничества "Учитель-учитель"

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

Задачи:

- формирование потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности;
- формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- развитие удовлетворенности в собственной работе и улучшения психоэмоционального состояния специалиста;
- рост числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставляемый

Кто может быть

- молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях образовательной организации;
- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Форма	Цель
«опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка и закрепление на новом месте работы
«опытный классный руководитель – молодой специалист»	Приобретения новых профессиональных навыков в работе с классным коллективом
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Приобретение и развитие педагогических талантов и инициатив
«педагог новатор – консервативный педагог»	Овладение современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

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

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется

посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. 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.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

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

11. 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:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте;
- создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества;
- доска почета «Лучшие наставники»;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

12. Дорожная карта программы наставничества

в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества			
<p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников.</p> <p>Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества.</p>			
1.	Информирование педагогического сообщества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» о реализации методологии(целевой модели) наставничества	Август-сентябрь 2022 г.	Директор школы Проскурина Н.А. Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Август-сентябрь 2022 г.	Директор школы Проскурина Н.А. Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
3.	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь 2022 г.	Директор школы Проскурина Н.А. Зам. директора по УВР в начальной школе

			Горяинова С.И.
4.	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2022 г.	Директор школы Проскурина Н.А. Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
Формирование базы наставляемых			
Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.			
Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.			
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.	Октябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
6.	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.	Октябрь 2022 г.	Классные руководители
7.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	Октябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
Формирование базы наставников			
Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.			
Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.			
8.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
9.	Утверждение программы (программ) наставничества	Ноябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
10.	Оценка участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Декабрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
11.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на	Декабрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.

	сбор и обработку персональных данных		
Формирование наставнических пар или групп			
<p>Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.</p> <p>Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>			
12.	Формирование базы наставников и наставляемых	Декабрь 2022 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
13.	Организация обучения наставников	Декабрь 2022 г.	Директор школы Проскурина Н.А. Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
14.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	Январь 2023 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
15.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Февраль 2023 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
16.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Февраль 2023 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
Организация работы наставнических пар или групп			
<p>Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе.</p> <p>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.</p>			
17.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Февраль 2023 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
18.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Февраль 2023 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
19.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым, оформление индивидуальных планов наставника и	Март 2023 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.

	наставляемого		
20.	Реализация содержания программы и планов наставника и наставляемого	Март 2024 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
21.	Организация сбора обратной связи от участников программы наставничества	Март 2024 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
22.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Апрель 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
23.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Апрель 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
24.	Анкетирование участников. Исследование личной удовлетворенности наставника и наставляемого участием в программе наставничества.	Апрель 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.

Завершение наставничества

Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров

Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

25.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
26.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Май 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.
27.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе

			Горяинова С.И.
28.	Предоставление информации о ходе и итогах реализации программ наставничества в региональный наставнический центр.	Июнь 2025 г.	Зам. директора по УВР в начальной школе Горяинова С.И.