

«Рассмотрено»
Педагогический совет №12
от 08.08.2022г

«Утверждено»
Приказ МОБУ СОШ №7
от 09.08.2022г. № О-67
Директор: С.Ю.Кулемина

Программа наставничества МОБУ СОШ №7 п. Весёлый

1. Пояснительная записка

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

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 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"),

- Уставом муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 п. Весёлый и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательном учреждении.

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

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий Дорожной карты внедрения программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МОБУ СОШ № 7 п. Весёлый;
- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 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;
- уровня сформированности ценностных и жизненных 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 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, который отвечает за организацию и реализацию 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, 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 совместно действуют ради этой цели.

2. Структура управления реализацией программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы. Разработка целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества.	Сентябрь 2022

Куратор программы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	Сентябрь-июнь 2022
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Ученик - ученик». Реализация формы 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

3. Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества /Приложение 3/
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками по программе обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу- планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов программы.	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников.

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 наставниками 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 советов.

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) /Приложение 1,2/

5. Формы наставничества МОБУ СОШ № 7 п. Весёлый

Исходя из образовательных потребностей образовательной организации, программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель».

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.

Ожидаемый 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 различных видах учета

- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 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	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер - пассивный»	Психосоциальная 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

Механизм реализации Программы

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
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	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на традиционном празднике по окончании учебного года

Форма наставничества «Учитель - учитель»

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

Задачи:

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

Ожидаемый результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в школе.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

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

Механизм реализации

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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:

- Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга Программы наставничества.

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:

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 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.

Второй этап мониторинга.

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 в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность, 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.

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 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

7. 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.

Приложение 1

Дорожная карта внедрения программы наставничества в МОБУ СОШ № 7 п. Весёлый

п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	сентябрь	Директор. Заместители директора по УВР.
2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	сентябрь	Директор. Заместители директора по УВР.
3.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества.	сентябрь ежегодно	Куратор программы. Руководители ШМО. Классные руководители
4.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в Программе наставничества.	ежегодно октябрь	Куратор Программы. Руководители ШМО. Классные руководители
5.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги) от третьих лиц (психолог)	Ежегодно октябрь	Куратор Программы. Классные руководители. Педагог-психолог. Социальный педагог
6.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых (педагоги).	Ежегодно октябрь	Куратор Программы
7.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы (педагоги)	Ежегодно октябрь	Куратор Программы. Руководители ШМО. Классные руководители
8.	Формирование базы наставников (педагоги)	Ежегодно октябрь	Куратор Программы
9.	Регулярные встречи наставника и наставляемого (педагоги)	Весь период	Наставники
10.	Информирование участников о сложившихся парах/группах.	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора по УВР. Куратор Программы
11.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (обучающихся)	Октябрь-ноябрь	Куратор Программы Наставники
12.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь-ноябрь	Куратор Программы
13.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Наставники
14.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	Октябрь-ноябрь	Куратор Программы. Классные руководители.
15.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых (обучающиеся)	Ежегодно Ноябрь	Куратор Программы
16.	Формирование базы наставников (обучающиеся)	Ежегодно Ноябрь	Куратор Программы

17	Обучение наставников (обучающихся)	Весь период	Куратор Программы
18	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых (педагоги) в конце учебного года	Май	Наставники
19	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества (педагоги) в конце учебного года	Май	Куратор Программы
20	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май .	Наставники
21	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор Программы
22	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Ежегодно Июнь	Куратор Программы
23	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте школы	Ежегодно Июнь	Куратор Программы
24	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. Проведение корректировки Программы	Ежегодно Июнь	Куратор Программы

Приложение 2

Форма базы наставляемых

[illegible]

Приложение 3

Форма базы наставников

[illegible]