

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1г.СУРОВИКИНО

СОГЛАСОВАНО

с педагогическим советом

Протокол № 2 от 29.09 2025

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора *Школы*

МКОУ СОШ №1 г. Суровикино

от 23» 09 2025 № 207-1

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
МКОУ СОШ №1 г. Суровикино
на 2025 - 2026 год**

Суровикино, 2025

СОДЕРЖАНИЕ		
I.	Пояснительная записка	3
I.1.	Актуальность разработки программы наставничества	3
I.2 .	Основание разработки программы	3
I.3.	Цель и задачи программы наставничества	4
I.4.	Понятия и термины, используемые в программе	5
II.	Структурное построение программы	6
II.1.	Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МКОУ СОШ №1 г.Суровикино	7
II.2.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества	7
II.3.	Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации Программы наставничества	8
III.	Мониторинг и оценка.	14
III.1	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	14
III.2.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества на Этап1	14
III.3	Мониторинг и оценка влияния программ на всехучастников . Этап 2	15
IV.	Критерии эффективности работы наставника.	16
V.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	17
VI.	Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества.	17
VII.	Сроки отчетности наставника и куратора о процессе и результатах реализации программы наставничества .	18
VIII .	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МКОУ СОШ №1 г. Суровикино в 2025-2026 учебном году.	19-23

*Собраться вместе — это начало,
оставаться вместе — это прогресс,
работать вместе — это успех!*
Генри Форд

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение из эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

1.2 Основание разработки Программы

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "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 на территории Волгоградской области" (далее – целевая модель наставничества). 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.

Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- ✓ Конституция Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- ✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- ✓ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- ✓ Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

Нормативные правовые акты МКОУ СОШ №1 г. Суровикино

- ✓ Устав Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Суровикино.
- ✓ Программа развития МКОУ СОШ №1 г. Суровикино
- ✓ Отчет о результатах самообследования деятельности МКОУ СОШ №1 г. Суровикино
- ✓ Положение о педагогическом совете
- ✓ Положение о методическом совете

1.3. Цель и задачи Программы наставничества

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи программы:

- Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.
- Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.
- Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и проф. траекторий развития.

- Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.
- Обеспечить получение студентом, проходящим практику в МКОУ СОШ №1 г. Суровикино актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1.4. 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.

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.

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.

II. Структурное построение программы

II.1. Структурное построение программы наставничества МКОУ СОШ №1г.Суровикино как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает включение следующих содержательных компонентов:

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	
Куратор программы наставничества	Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. 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.	в течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог-психологи	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

II.2. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - 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;
 - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
 - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
 - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

II.3. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей **МКОУ СОШ № 1** в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

- 1.Повышение успеваемости в школе.
- 2.Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- 3.Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 4.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- 5.Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- 6.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления Ученик, 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 принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной

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.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он 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 ученической конференции.

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 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.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками ,хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Наставник -консультант	Наставник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	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 – педагог, и испытывающий проблемы»	Реализация психозэмоциональной поддержки сочетаемый 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.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

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

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель образовательного учреждения.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы Использование базы наставляемых. опроса.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия наставничества. Реализации формы	Анализ программы эффективности Реализации.
Наставник получает заслуженный статус. Уважаемый и	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

III. Мониторинг и оценка.

III.1. 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.

III.2. 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 предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества

III.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всеучастников

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 под этапа, 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.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник — наставляемый".

Задачи мониторинга: 1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в программе требований к личности наставника;

3. Определение условий эффективной программы наставничества;

4. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

5. Сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

6. Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

IV. 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.

V. 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+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО, в социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся и т.д.

Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО

К основным показателям результативности Программы наставничества для общеобразовательной организации относятся:

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;
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.

VII. СРОКИ ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКА И КУРАТОРА О ПРОЦЕССЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Оценка результатов эффективности Программы наставничества в ОО осуществляется на основе:

анкеты куратора ОО на "входе" и "выходе" из Программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования онлайн-форм: до начала работы и по её завершении (Приложение 1). Сводные результаты мониторинга в ОО по настоящему пункту автоматизировано, по прохождении опроса в онлайн-форме, направляются в Региональный центр;

Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы в МКОУ СОШ №1 г. Суровикино предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростков и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и при желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору.

Мониторинг о процессе и результатах реализации Программы наставничества в ОО может осуществляться по запросу Регионального наставнического центра ГАУ ДПО "ВГАПО".

В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в ОО на сайте ОО создается раздел "Наставничество", в котором размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- 1) реестр наставников и наставляемых;
- 2) портфолио наставников и наставляемых;
- 3) перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;
- 4) анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и т.д.

VIII. План мероприятий (дорожная карта) внедрения системы наставничества (составляется ежегодно)

педагогических работников в Муниципальном казённом образовательном учреждении средней общеобразовательной школы №1 г. Суровикино

Основные задачи:

- выполнение государственного задания по развитию наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов «учитель-учитель, ученик — ученик, учитель-ученик, ментор - учитель»;
- продвижение идей наставничества
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях .

Список используемых сокращений

ОО — образовательная организация. ЦМН — целевая модель наставничества

№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1.	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в учреждении			
1.1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества. Назначение куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества в учреждении на 2025-2026 уч.год	август-сентябрь	Директор	Приказ о назначении куратора в школе
1.2.	Знакомство с Положением о наставничестве в МКОУ СОШ№1	август-сентябрь	Директор, зам. директора	Разработано и утверждено положение (Приказ № 59-1 от 24.03.2022 года)
1.3.	Разработка и утверждение плана мероприятий («дорожной карты») внедрения системы наставничества на 2023-2024 уч. год на основании Положения о наставничестве в МКОУ СОШ№1 (Приказ № 59-1 от 24.03.2022 года)	август-сентябрь	Директор, зам. директора	План мероприятий (дорожная карта)
1.4	Изучение нормативной базы и программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп (приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 «О внедрении 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 на территории Волгоградской области», указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях	август-сентябрь		нормативные документы, программные, методические и дидактические материалы

	и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»; указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»)			
1.5	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	август-сентябрь	Администрация, куратор, руководители МО	Определение форм и программ наставничества
2.	Внедрение системы наставничества педагогических работников			
2.1.	Формирование базы наставляемых	август-сентябрь		База наставляемых с перечнем запросов
2.2.	Формирование базы наставников (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	август-сентябрь	Куратор, руководители МО	База
2.3.	Продолжить обучение наставников через курсы, вебинары, семинары	в течение года	Куратор	Удостоверения, сертификаты
2.4.	Формирование наставнических пар или групп	август-сентябрь	Директор, Куратор	Приказ о назначении наставников и наставляемых (наставнических пар)
2.5.	Организация работы наставнических пар или групп: — встреча-знакомство; — пробная встреча; — встреча-планирование; — совместная работа наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; — итоговая встреча	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов
2.6.	Проведение первых организационных встреч внутри	До конца октября	Куратор	Организационные встречи,

	наставнической пары/группы			индивидуальные планы наставнической пары/группы
2.7.	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	в соответствии с сроками реализации программ наставничества	Директор, куратор, методический совет	Реализация программ наставничества
2.8.	Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста.	до 01 октября	Куратор, педагоги ДО	согласия
3	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп			
3.1.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	сентябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Поддержка программ наставничества
3.2.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.	сентябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Поддержка программ наставничества
3.3.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Поддержка программ наставничества
4.	Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества педагогических работников			
4.1.	Проведение внутреннего мониторинга по реализации и эффективности программ наставничества	сентябрь \ декабрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные предоставляются куратором внедрения Системы наставничества
4.2.	Контроль процедуры реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Директор, куратор,	Анализ-обсуждение с наставниками и наставляемыми
4.3	Проведение методического совета по наставничеству	декабрь	Куратор	МС

4.4.	<p>Проведение семинаров формате деловой игры «Наши результаты и возможности»</p> <p>1. Приказ о поощрении участниковнаставнической деятельности.</p> <p>2.Благодарственные письма участникампрограммы.</p>	май	Куратор	Провести семинар. Рассмотреть результаты внедрения наставничества
4.5.	<p>Завершение наставничества.</p> <p>Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием впрограмме наставничества.</p> <p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>Отчеты по итогам наставнической программы.</p>	<p>май</p> <p>июнь</p>	Директор, куратор, зам.директора по УВР и ВР	Освещение мероприятий дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и в социальных сетях.