



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 44 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ  
ПРЕДМЕТОВ ИМЕНИ КОНСТАНТИНА ДМИТРИЕВИЧА УШИНСКОГО»  
(МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского»)**

**ПРИКАЗ**

**02.09.2024**

**№382/01-22**

г. Нижневартовск

**О реализации программы наставничества**

В целях реализации целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145, и на основании приказа департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №273 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования», решения педагогического совета (протокол №1 от 02.09.2024)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить программу наставничества в МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» на 2024-2025 учебный год (приложение 1).
2. Утвердить следующие формы наставничества для реализации в МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» в 2024-2025 учебном году: «Ученик — ученик», «Учитель - учитель».
3. Утвердить планируемые результаты внедрения программы наставничества на 2024-2025 учебный год (приложение 2).
4. Назначить заместителя директора по учебно-воспитательной работе Шерстобитову Е.Н. куратором целевой модели наставничества «Учитель — учитель».
5. Назначить заместителя директора по воспитательной работе Черкашину К.С. куратором целевой модели наставничества «Ученик — ученик».
6. Утвердить список наставников и наставляемых на 2024-2025 учебный год (приложение 3).
8. Кураторам Шерстобитовой Е.Н. и Черкашиной К.С.
  - обеспечить внедрение системы наставничества в сроки, установленные разделом №9 программы наставничества в МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» и достижение планируемых результатов внедрения программы наставничества;
  - провести мониторинг реализации программы наставничества в срок до 30.06.2025.
9. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

**Директор**

**С.А. Строчинский**

*Исполнитель:*

*заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
Е.Н. Шерстобитова*

## **Программа наставничества МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского»**

### **1. Пояснительная записка**

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

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказом департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №273 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;
- уставом МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского».

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

*Целью* реализации Программы является 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 в возрасте от 7 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

*Задачи Программы:*

- улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрыть личностный, творческий и профессиональный потенциал обучающихся, поддерживать формирование и реализацию их индивидуальной образовательной траектории;
- обучать наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формировать у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорить процесс профессионального становления и развития педагогов, развивать их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сократить период профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» и создать благоприятные условия для их профессионального и должностного развития;
- создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности,

участвующего в наставнической деятельности;

- выработать у участников системы наставничества высокие профессиональные и моральные качества: добросовестность, ответственность, дисциплинированность, инициативность, сознательное отношение к индивидуальному развитию;

- формировать открытое и эффективное сообщество вокруг МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

*Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:*

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;

- формирование активной гражданской позиции наставляемого;

- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины:

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

*Наставляемый* – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

*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 и 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 кураторов 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 2024
Куратор Программы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.	сентябрь - октябрь 2024
	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 индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». Реализация формы наставничества «Студент – ученик»	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
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; - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, 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 будущей
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. Программа 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 наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий

обучающихся: проявивших выдающиеся способности; демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты; с ограниченными возможностями здоровья; попавших в трудную жизненную ситуацию; имеющих проблемы с поведением; не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников: молодых специалистов; находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

#### **5. Формы наставничества МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского»**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского», Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

#### **5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»**

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

*Задачи:*

- помогать в реализации лидерского потенциала;
- улучшать образовательные, творческие или спортивные результаты;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
- оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды;
- создавать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации;
- формировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество успешных выпускников.

*Ожидаемый результат:*

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

*Характеристика участников*

<b>Наставник</b>			<b>Наставляемый</b>		
Активный	ученик,	обладающий	Социально	или	ценностно-

<p>лидерскими 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</p>	<p>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</p>
---	--

*Формы взаимодействия наставников и наставляемых*

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
«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

*Механизм реализации*

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
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, он интегрирован в школьное сообщество,	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных

повышена мотивация и осознанность	результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на торжественной линейке по окончании учебного года

## 5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

*Цель:* разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной 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:*

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

*Характеристика участников*

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
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,	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

организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	
--	--

*Формы взаимодействия наставников и наставляемых*

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
«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, 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*

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический 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 программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

*Цели мониторинга:*

- 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.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам

прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.  
Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества 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 и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения

качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

### **7. Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

Участники системы наставничества в МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы 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 школы в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского».

Руководство МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского»**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
1	Информирование педагогического сообщества МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» о реализации Программы наставничества	сентябрь	Директор Заместители директора по УВР
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	сентябрь	Директор Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
3	Встреча с обучающимися МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского» с информированием о реализуемой Программе наставничества	сентябрь	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР Классные руководители
4	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	сентябрь	Куратор программы Руководители МО Классные руководители
5	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	сентябрь	Куратор программы Классные руководители Педагог-психолог Социальный педагог
6	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	сентябрь	Куратор программы
8	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского»	сентябрь	Куратор программы Руководители МО Классные руководители
9	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	Куратор программы Руководители МО Классные руководители.
10	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь	Куратор программы. Руководители МО Классные руководители

11	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	октябрь	Куратор программы
12	Формирование базы наставников	октябрь	Куратор программы
13	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	Куратор программы
14	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	октябрь	Куратор программы
15	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	октябрь	Куратор программы
16	Обучение наставников	октябрь	Куратор программы
17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	октябрь	Куратор программы
18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	октябрь	Куратор программы
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	октябрь	Куратор программы
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	октябрь	Заместитель директора по УВР Куратор программы
21	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	октябрь	Куратор программы Наставники
22	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	октябрь	Куратор программы Наставники
23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь	Куратор программы. Наставники
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	ноябрь- март	Наставники
25	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	апрель	Куратор программы
26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Наставники
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май	Наставники
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности	май	Куратор программы

	участием в Программе наставничества		
29	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных	июнь	Директор. Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
30	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	июнь	Директор. Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР
31	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	июнь	Куратор программы
32	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	июнь	Куратор программы
33	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	июнь	Куратор программы
34	Публикация результатов Программы наставничества, опыта лучших наставников	июнь	Куратор программы
35	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь	Куратор программы

### **Планируемые результаты внедрения программы наставничества**

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).
8. Повышение успеваемости в школе.
9. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
10. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
11. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
12. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
13. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Список наставников МБОУ «СШ №44 с УИОП им. К.Д. Ушинского»  
на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	ФИО обучающегося, класс/ФИО учителя, должность	Основание для наставничества	Сведения о наставнике
1.	Баширова Гайния Шакировна, учитель начальных классов	молодой специалист	Рудич Оксана Федоровна, учитель начальных классов
2.	Веселова Евгения Сергеевна, педагог-психолог	молодой специалист	Дмитриевских Светлана Сергеевна, педагог-психолог
3.	Вихляев Виталий Викторович, учитель информатики	молодой специалист	Азарян Любовь Эдуардовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4.	Войтенкова Юлия Алексеевна, учитель начальных классов Ляскова Светлана Александровна, учитель начальных классов  Чинхоева Самира Майрбековна, учитель начальных классов	молодой специалист	Корлыханова Анна Максимовна, учитель начальных классов
5.	Денисова Анна Александровна, учитель географии и биологии	молодой специалист	Резник Елена Михайловна, учитель математики
6.	Задорожня Виктория Викторовна, учитель начальных классов Мартынова Наталья Викторовна, учитель начальных классов	молодой специалист	Мильто Ирина Анатольевна, учитель начальных классов
7.	Зиновьева Софья Андреевна, учитель английского языка	молодой специалист	Архипова Светлана Алифрановна, учитель английского языка
8.	Игнатъев Артем Николаевич, учитель начальных классов	молодой специалист	Базарбаева Алина Владимировна, учитель начальных классов
9.	Каримова Светлана Александровна, учитель изобразительного искусства	молодой специалист	Шерстобитова Елена Николаевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе
10.	Колотилина Арина Николаевна, учитель начальных классов Иванова Валерия Евгеньевна, учитель начальных классов Мамашева Гузель Рудиковна,	молодой специалист	Альметова Ирина Ивановна, учитель начальных классов

	учитель начальных классов		
11.	Красовский Богдан Сергеевич, учитель технологии	молодой специалист	Вершинин Роман Александрович, учитель физической культуры
12.	Музалёва Татьяна Дмитриевна, учитель географии	молодой специалист	Корякин Роман Сергеевич, учитель физики
13.	Нагиев Нурлан Баги оглы, социальный педагог	молодой специалист	Лазарева Светлана Владимировна, социальный педагог
14.	Назарян Полина Сергеевна, учитель истории и обществознания	молодой специалист	Азиханов Евгений Львович, учитель истории и обществознания
15.	Протасевич Маргарита Сергеевна, учитель русского языка и литературы	имеет опыт работы в другом типе образовательной организации	Савицкая Юлия Борисовна, учитель русского языка и литературы
16.	Ризаева Интизар Арсеновна, учитель начальных классов  Таранухина Анна Станиславовна, учитель начальных классов	молодой специалист	Курникова Светлана Михайловна, учитель начальных классов

С приказом от 02.09.2024 №382/01-22 ознакомлены:

<b>№ п\п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>
1.	Азарян Любовь Эдуардовна	
2.	Азиханов Евгений Львович	
3.	Альметова Ирина Ивановна	
4.	Архипова Светлана Алифрановна	
5.	Астанина Анна Сергеевна	
6.	Баширова Гайния Шакировна	
7.	Веселова Евгения Сергеевна	
8.	Вершинин Роман Александрович	
9.	Вихляев Виталий Викторович	
10.	Войтенкова Юлия Алексеевна	
11.	Волкова Екатерина Эдуардовна	
12.	Галушко Виктория Дмитриевна	
13.	Денисова Анна Александровна	
14.	Дмитриевских Светлана Сергеевна	
15.	Задорожная Виктория Викторовна	
16.	Зиновьева Софья Андреевна	
17.	Иванова Валерия Евгеньевна	
18.	Игнатъев Артем Николаевич	
19.	Каримова Светлана Александровна	
20.	Когут Оксана Александровна	

21.	Корлыханова Анна Максимовна	
22.	Корякин Роман Сергеевич	
23.	Красовский Богдан Сергеевич	
24.	Кулашкина Регина Александровна	
25.	Курбанова Саният Алиевна	
26.	Курникова Светлана Михайловна	
27.	Лазарева Светлана Владимировна	
28.	Ляскова Светлана Александровна	
29.	Мамедова Айсель Бакировна	
30.	Мартынова Наталья Викторовна	
31.	Мильто Ирина Анатольевна	
32.	Музалёва Татьяна Дмитриевна	
33.	Нагиев Нурлан Баги оглы	
34.	Назарян Полина Сергеевна	
35.	Никитина Мария Николаевна	
36.	Протасевич Маргарита Сергеевна	
37.	Резник Елена Михайловна	
38.	Ризаева Интизар Арсеновна	
39.	Рудич Оксана Федоровна	
40.	Савицкая Юлия Борисовна	
41.	Сахипярова Гульназ Ильясовна	
42.	Сиротюк Татьяна Евгеньевна	

43.	Таранухина Анна Станиславовна	
44.	Черкашина Кристина Сергеевна	
45.	Чинхоева Самира Майрбековна	
46.	Шерстобитова Елена Николаевна	

