

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ БЕССОНОВСКОГО РАЙОНА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. БЕССОНОВКА  
(МБОУ СОШ с. Бессоновка)

442780, с. Бессоновка, ул. Садовая, 67. Телефон (884140) 25803

E-mail: s.bessonovka@yandex.ru

ПРИНЯТО  
На заседании  
педагогического совета от  
« 31 » 03 2023 г.  
Протокол № 3



**Программа наставничества**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы  
с. Бессоновка.**

**1. Пояснительная записка**

**Программа наставничества в муниципальном  
автономном общеобразовательном учреждении  
«Средняя школа №149»**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СШ №149

\_\_\_\_\_/ А.А. Шмаланд / Приказ  
122 от 31.08.2022 г.

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая Программа наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №149» (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 Главного управления образования администрации города Красноярска № 253/п от 23.05.2022 «Об утверждении муниципальной дорожной карты»; уставом в муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №149» (далее - Школа)

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

**Целью** реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - Педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в Школе. **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в Школе;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**
- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации среди 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- 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 Педагогов, участвующих в программах развития талантливых учителей.. 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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).
- *Школьное сообщество* (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

| Направления деятельности  | Сроки исполнения   | Ответственный исполнитель                 |
|---|--------------------|---|
| 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.<br>2. Разработка целевой модели наставничества.<br>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.<br>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.<br>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества  | Июнь - август 2022 | Директор,<br>Заместитель директора по УВР |
| 7. Формирование базы наставников и наставляемых.<br>8. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>9. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>10. Контроль проведения программ наставничества.<br>11. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.<br>12. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>13. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества | В течение года     | Куратор Программы                         |
| 14. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.<br>15. Реализация формы наставничества «Учитель - учитель».   | В течение года     | Наставники                                |
| 16. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи  | В течение года     | Педагог-психолог,<br>Куратор Программы    |
| 17. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником   | В течение года     | Наставляемые                              |

### 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

| Этапы                                    | Мероприятия  | Результат                                |
|--|--|--|
| Подготовка условий для запуска Программы | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>■ Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>■ Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>■ Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>■ На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</li> </ul> | Дорожная карта наставничества            |
| Формирование базы наставляемых           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного пе-</li> </ul>   | Формирование наставников, потенциально м |

| Этапы                                     | Мероприятия   | Результат  |
|---|---|--|
|   | <p>дагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>  | <p>участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p>   |
| Отбор и обучение наставников              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>■ Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ul>   | <p>Собеседование с наставниками. Программа обучения</p>  |
| Формирование наставнических пар/групп     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</li> <li>■ Внесение сложившихся пар в базу куратора</li> </ul>   | <p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>   |
| Организация хода наставнической Программы | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>■ Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</li> </ul> | <p>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</p> |
| Завершение Программы                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>■ Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> <li>■ Подведение итогов Программы</li> </ul>   | <p>Лучшие практики наставничества.<br/>Поощрение наставников</p>   |

#### 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 и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

**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:**

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений.

#### 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ СШ №149

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СШ №149, Программа предусматривает одну форму

наставничества: «Учитель - учитель»

**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:**

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

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. **Ожидаемый результат:**

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

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

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

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

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

### Механизм реализации:

| Этапы реализации  | Мероприятия   |
|---|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»   | Педагогический совет Методический совет                         |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу                        | Анкетирование<br>Использование базы наставничества              |
| Обучение наставников  | Обучающий семинар   |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование Листы опроса<br>Использование базы наставничества |
| Формирование пар, групп   | Методический совет  |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация                                    | Тестирование<br>Проведение мастер-классов уроков                |
| Рефлексия реализации формы наставничества   | Анализ эффективности реализации Программы                       |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус   | Поощрение на педагогическом 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:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи мониторинга:

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

- контроль показателей социального и профессионального благополучия. **Оформление результатов**

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к используемой форме наставничества. **ЭТАП 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- 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   | Проявления                         |                             |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------|
|   |  | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется 1 балл |
| 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 |                                    |                             |

| Критерии   | Показатели   | Проявление                         |                              |                          |
|--|--|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|  |  | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности  |                                    |                              |                          |
|  | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности  |                                    |                              |                          |
| Изменения 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 к школе.

## 8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

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

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
5. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

**9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МАОУ СШ №149 В 2022 - 2023 УЧЕБНОМ ГОДУ**

| <b>№ п/п</b> | <b>Мероприятие</b>   | <b>Форма предоставления результата</b>  | <b>Сроки</b>           | <b>Ответ</b>                      |
|--------------|--|---|------------------------|-----------------------------------|
| <b>1. Но</b> | <b>ормативно-правовое обеспечение введения системы наставничества</b>  |   |                        |                                   |
| 1.1.         | Определение ответственных за введение системы наставничества молодых педагогов   | Приказ о закреплении ответственных за введение системы наставничества   | Август 2022            | Директор                          |
| 1.2.         | Разработка и утверждение «Дорожной карты по развитию системы наставничества в МАОУ СШ №149 в 2022/23 учебном году»   | «Дорожная карта по развитию системы наставничества в МАОУ СШ №149 в 2022/23 учебном году»   | Май - август 2022      | Заместитель директора             |
| 1.3.         | Разработка и утверждение Положения о наставничестве в школе; Положение об индивидуальном сопровождении молодого педагога<br>Внесение поправок в Положение о школе молодого педагога в школе  | «Положения о наставничестве в школе»;<br>«Положение об индивидуальном сопровождении молодого педагога»;<br>«Положении о школе молодого педагога в школе»<br>(с изменениями) | Май - август 2022      | Заместитель директора             |
| 1.4.         | Разработка и утверждение Программы наставничества в МАОУ СШ №149   | «Программа наставничества в МАОУ СШ №149».<br>Приказ об утверждении программы наставничества  | Май - август 2022      | Директор<br>Заместитель директора |
| <b>2.</b>    | <b>Организационно-методическое обеспечение введения системы наставничества</b>   |   |                        |                                   |
| 2.1.         | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы  | «Программа наставничества в МАОУ СШ №149».<br>Приказ об утверждении программы наставничества  | Май - август 2022      | Директор<br>Заместитель директора |
| 2.2.         | Проведение педагогического совета, посвященного введению системы наставничества и разработке необходимых локальных актов   | Протокол педагогического совета   | Август 2022            | Заместитель директора             |
| 2.3.         | Формирование банка наставляемых: диагностика профессиональных дефицитов молодых педагогов; сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых; анализ данных; формирование банка наставляемых.  | Аналитическая справка о профессиональных дефицитах молодых педагогов.<br>База наставляемых.   | Август - сентябрь 2022 | Заместитель директора             |
| 2.4.         | Формирование банка наставников: проведение собеседования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества; анализ результатов собеседования потенциальных наставников и сопоставление анкет с анкетами наставляемых; формирование банка наставников. | База наставников. Приказ об назначении наставников  | Август - сентябрь 2022 | Директор<br>Заместитель директора |



|       |   |   |                |  |
|-------|---|---|----------------|--|
|       | формирование тандемов/групп.  |   |                |  |
| 2.5.  | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников   | Сценарий мероприятия, наградные документы, Приказ о награждении наставников за работу   | Май 2022       | Директор школы, Заместитель директора по УВР |
| 2.6.  | Проведение методических семинаров с наставниками и наставляемыми по организационным и методическим принципам осуществления наставничества   | Методические материалы по организации наставничества для наставников и наставляемых   | В течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 2.7.  | Обучение наставников для работы с наставляемыми   | Удостоверение, сертификаты о прохождении обучения   | В течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 2.8.  | Разработка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности  | Методические материалы по сопровождению наставнической деятельности   | В течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 2.9.  | Организация психолого-педагогической поддержки и сопровождения наставляемых   | Проведенные тренинги, консультации  | В течение года | Педагоги-психологи                           |
| 2.10. | Организация работы в наставнических парах (группах). Регулярные встречи наставника и наставляемого<br>Регулярная обратная связь от участников программы   | Организационное сопровождение наставниками наставляемых.<br>Наличие персонализированных программ для наставнических пар (групп) | В течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 2.11. | Формирование банка успешных практик наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте школы <a href="http://sch149.ru/category/школа-молодого-специалиста/">http://sch149.ru/category/школа-молодого-специалиста/</a> в разделе «Программа наставничества» | Банк успешных практик<br>Заполнение раздела сайта «Программа наставничества»  | В течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 2.12. | Организация обмена опытом между наставниками  | Мастер-классы, презентации, открытые занятия  | В течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 2.13. | Трансляция лучших практик по реализации системы наставничества педагогических работников школы на мероприятиях разного уровня (конференции, форумы, фестивали, конкурсы).   | Удостоверение, сертификаты, дипломы и т.д.  | В течение года | Заместители директора по УВР                 |

### 3. Мониторинг реализации и оценки результатов реализации программ наставничества

|      |   |   |                   |                              |
|------|---|---|-------------------|------------------------------|
| 3.1. | Организация внутреннего мониторинга эффективности программы наставничества; Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Получены и проанализированы данные мониторинга - информационная справка | Апрель - май 2023 | Заместители директора по УВР |
| 3.2. | Проведение итогового мероприятия по обмену опытом между наставниками  | Методические материалы  | Апрель 2023       | Заместители директора по УВР |
| 3.3. | Подготовка аналитического отчета по результатам мониторинга внедрения целевой модели  | Аналитический отчет   | Май 2023          | Заместители директора по УВР |

|  |  |   |                                      |  |
|--|--|---|--------------------------------------|--|
|  | наставничества   |   |                                      |  |
| <b>4. Информационное обеспечение введения наставничества</b> |  |   |                                      |  |
|  | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества  |   | Июнь - август 2022                   | Директор школы, Заместитель директора по УВР |
| 4.1.   | Создание и наполнение раздела «Программа наставничества» на сайте школы<br><a href="http://sch149.ru/category/школа-молодого-специалиста/">http://sch149.ru/category/школа-молодого-специалиста/</a> | Наличие на сайте раздела с содержательным наполнением о развитии системы наставничества педагогических работников | Сентябрь 2022 и далее в течение года | Заместители директора по УВР                 |
| 4.2.   | Систематическое обновление информации о развитии системы наставничества педагогических работников школы на сайте школы   | Наличие на сайте раздела с систематическим обновлением содержания   | В течение года                       | Заместители директора по УВР                 |