

СОГЛАСОВАНА  
Педагогическим советом  
от 12.09.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА  
Приказом директора МКОУ СОШ  
с.Преображенка от 12.09.2022 г. № 42/1

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Средней общеобразовательной школы с.Преображенка**

на 2022-2025 годы

с.Преображенка, 2022 г.

## Содержание

	Стр.
Паспорт программы	3
Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность	5
Раздел 2. Цели и задачи Программы	6
Раздел 3. Сроки реализации Программы	6
Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы	6
Раздел 5. Ресурсное обеспечение программы	7
Раздел 6. Виды и формы организации наставничества	7
Раздел 7. Ожидаемая результативность (оценка эффективности Программы)	12
Раздел 8. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы	12
Приложение № 1 Карта индивидуального сопровождения педагога	16
Приложение № 2 Дорожная карта внедрения программы наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка	18

## Паспорт Программы наставничества

Наименование Программы	– Программа наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка на 2022-2025 годы» (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	– Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества» Приказ МОО администрации МО «Катангский район» от 28.06.2021г № 72-Д «Об утверждении муниципальной программы наставничества»
Разработчик Программы	– МКОУ СОШ с.Преображенка Состав рабочей группы: Лищинская Е.О., директор школы; Маркова С.Н., заместитель директора по УВР; Огородникова Л.В., учитель русского языка и литературы, руководитель МО учителей русского языка, литературы и английского языка; Меньшова И.И., учитель начальных классов, руководитель МО учителей начальных классов.
Основная цель Программы	– Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации; создание условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов.
Основные задачи Программы	– Создать условия для раскрытия потенциала каждого наставляемого; Создать условия для адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров; Провести диагностику уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; профессиональных дефицитов и потребностей педагогов; Создать условия для развития и повышения квалификации педагогов; Организовать выявление, изучение и диссеминацию (распространение) инновационного педагогического опыта.
Сроки реализации Программы	– 2022 – 2025 годы

Структура Программы, перечень основных направлений и мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Паспорт программы наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка на 2022-2025 годы.</li> <li>Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность.</li> <li>Раздел 2. Цели и задачи Программы.</li> <li>Раздел 3. Сроки реализации Программы.</li> <li>Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.</li> <li>Раздел 5. Ресурсное обеспечение программы.</li> <li>Раздел 6. Виды и формы организации наставничества</li> <li>Раздел 7. Ожидаемая результативность (оценка эффективности Программы).</li> <li>Раздел 8. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы.</li> <li>Приложение № 1 к программе наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка на 2022-2025 годы <u>Карта индивидуального сопровождения учащегося</u></li> <li>Приложение № 2 к программе наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка на 2022-2025 годы <u>Дорожная карта внедрения программы наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка</u></li> </ul>
Исполнители Программы	– МКОУ СОШ с.Преображенка
Участники Программы	– Педагоги и учащиеся МКОУ СОШ с.Преображенка

## Раздел 1. Актуальность

Особое значение для современного образования приобретают вопросы обучения, развития и воспитания детей. В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в МКОУ СОШ с.Преображенка разработана Программа наставничества «Учитель – ученик», целью которой является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Педагогическая целесообразность программы заключается в том, чтобы сформировать у подрастающего поколения целостное восприятие мира, людей и самого себя, развить интеллектуальные и творческие способности в оптимальном возрасте. Программа ориентирована на свободный выбор творчества. Внедрение Программы наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри МКОУ СОШ с.Преображенка как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение Программы наставничества в школе обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

### ***Проблемы МКОУ СОШ с.Преображенка:***

- Труднодоступность и отдаленность села от районного центра;
- Трудовая неустроенность молодежи в некоторых населенных пунктах, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграция трудовых кадров;
- Ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- Устаревание рабочих резервов;
- Снижение интереса молодежи к профессии педагога;
- Разочарование выпускников педагогических вузов в профессии, что приводит к оттоку молодых специалистов из образовательных организаций и старению педагогического состава.

### ***Проблемы педагогических работников:***

- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- Проблемы классного руководителя по взаимодействию с родителями, семьей;
- Отсутствие мотивации к использованию новых технологий и недостаточное знание ими теории технологизации образования;
- Недостаток опыта молодых специалистов по организации проектной и исследовательской деятельности школьников;
- Необученность технологии экспериментальной и исследовательской педагогической деятельности;
- Дефицит умения адаптировать новые технологии обучения к собственной педагогической деятельности;
- Отсутствие возможности прохождения стажировок по проблемам использования новых педагогических технологий;
- Наличие факторов, влияющих на профессиональное выгорание педагогов – стрессы и тревожность, возникающие вследствие конфликтных ситуаций с администрацией, коллективом, другими участниками образовательных отношений.

### ***Проблемы учащихся:***

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость у некоторой части школьников;
- Недостаточная сформированность осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- Конфликтность, нежелание взрослых выявлять причины возникновения конфликтов и участвовать в их разрешении;
- Проблема противоречия между желанием школьников участвовать в общественном движении и отсутствием условий.

## **Раздел 2. Цели и задачи**

**Цель:** Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся.

При организации наставничества между парами «Учитель - ученик» будут решены следующие задачи (вторичные цели):

- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

### ***Задачи:***

- Создать условия для раскрытия потенциала каждого наставляемого;
- Формировать жизненные ориентиры у учащихся;

- Повышать мотивацию к учебе и улучшению образовательных результатов;
- Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- Формировать активную гражданскую позицию наставляемого;
- Развивать гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции;
- Создать условия для осознанного выбора профессии и формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- Оказывать разностороннюю поддержку учащемуся с особыми образовательными или социальными потребностями.

### **Раздел 3. Сроки реализации Программы**

Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

### **Раздел 4. Нормативное обеспечение программы**

Конституция Российской Федерации;  
 Гражданский кодекс Российской Федерации;  
 Трудовой кодекс Российской Федерации;  
 Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;  
 Федеральный закон от 28 июня 1995 г. N 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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 № 45 от 14 мая 2010 г.);

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016-2020 годы», утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;

Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;

План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области;

Закон Иркутской области «О государственной молодежной политике в Иркутской области» от 17 декабря 2008 года № 109-оз;

Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

### Раздел 5. Ресурсное обеспечение программы

- **кадровое:** состав рабочей группы по разработке программы наставничества осуществляет управление программой и отвечает за его реализацию в полном объеме. Участники программы: педагоги.
- **нормативно-правовое:** нормативная база по реализации программы;
- **информационно-методическое:** нормативно-правовое обеспечение программы, методическая и справочная литература, интернет-ресурсы;
- **материально-техническое:** использование множительной техники, персональных компьютеров, расходные материалы.

### Раздел 6. Виды и формы организации наставничества

Кадровая система реализации Программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, *три главные роли:*

**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 «учащийся».

**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 программы. *Наставниками* могут стать педагоги образовательной организации.

Требования, предъявляемые к *наставнику:*

- имеет опыт работы в должности не менее 5 лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, быть гибким в общении;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

**Куратор** – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с *двумя базами:*

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов, располагающих информацией о потребностях будущих участников Программы;
- Формирование базы наставников.

**Форма наставничества** – это способ реализации Программы через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества «Учитель – ученик» может включать различные виды в зависимости от условий реализации Программы:

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
Учитель	Неуспевающий ученик
Учитель	Пассивный ученик
Учитель	Одарённый ученик
Учитель, социальный педагог, педагог-дефектолог	Учащийся с ОВЗ или ребенок-инвалид

### **Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

### **Наставляемый:**

**Вариант 1. Неуспевающий ученик.** Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

**Вариант 2. Пассивный ученик.** Социально или ценностно дезориентированный учащийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Вариант 3. Одаренный ученик.** Учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни МКОУ СОШ с.Преображенка (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности

коммуникации. Учащийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

**Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.** Учащийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

#### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки учащегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов учащегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

#### **Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях учащегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

#### **Раздел 7. Ожидаемая результативность (оценка эффективности Программы)**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МКОУ СОШ с.Преображенка, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получат

необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности учащихся в жизнь школы;
- рост подготовленности учащихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- учащиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

## **Раздел 8. Механизм реализации Программы:**

Этапы реализации Программы

***1-й этап: подготовительный (август-сентябрь 2022 г.)***

- Изучение нормативных и методических материалов, опыта работы по теме программы;
- Создание нормативной базы по реализации программы;
- Анализ потенциала образовательных учреждений, формирование базы наставников;
- Выявление профессиональных дефицитов и потребностей педагогов;
- Формирование базы наставляемых.

***2-й этап: деятельностный (октябрь 2022 - март 2025 гг.)***

- Отбор и обучение наставников;
- Формирование наставнических пар или групп;
- Организация работы наставнических пар или групп: построение индивидуального образовательного маршрута; оказание индивидуальной, адресной методической помощи; активная деятельность по выбранной методической теме, проблеме.

***3 этап: итогово-аналитический (апрель-май 2025 г.)***

- Завершение наставничества:
- Формирование методических кейсов по выявленным затруднениям и методическим проблемам педагогов:
  - Трансляция эффективных практик наставничества;
  - Мониторинг совершенствования профессиональной деятельности наставляемых учащихся и результативности их методического сопровождения по развитию профессиональной компетентности.

Функции по управлению и контролю наставничества в образовательной организации осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо (*далее - Куратор*). *Куратор* назначается приказом руководителя образовательного учреждения.

*В задачи куратора входит:*

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых,
- организация обучения наставников,
- контроль за проведением всех этапов реализации программы,
- решение организационных вопросов,
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников,
- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения,
- оказание методической, практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых,
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников.

*Куратор* подбирает *Наставника* из педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими стабильные положительные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации, а также способными и готовыми делиться профессиональным опытом.

Утверждение кандидатуры *Наставника* осуществляется приказом образовательного учреждения (с указанием сроков наставничества). *Наставник* одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии предполагаемого *Наставника* и *Наставляемого* лица, за которым он будет закреплен с обязательным письменным согласием *Наставника*, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество (в виде проставления отметки об отсутствии возражений на приказе ОУ).

*Наставник* прикрепляется к *Наставляемому* лицу на срок от одного месяца до трех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и эффективного освоения *Наставляемым* лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству *Наставника* перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

Для реализации наставничества в образовательной организации *Наставником* составляется Карта индивидуального сопровождения учащегося (Приложение1), исходя из потребностей *Наставляемого* лица. Карта подписывается *Наставляемым* лицом по согласованию с *Наставником*.

Показателями оценки эффективности работы *Наставника* являются результаты аналитической деятельности образовательного учреждения и распорядительных актов органов федерального, регионального, муниципального уровней, уровня образовательного учреждения.

#### ***Обязанности Наставника:***

- Знать и способствовать изучению *Наставляемым* лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- Разработать совместно с *Наставляемым* лицом Карту индивидуального сопровождения с учетом уровня подготовки *Наставляемого* в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- Разработать совместно с *Наставляемым* план наставничества.
- Мотивировать *Наставляемое* лицо на участие в конкурсах, олимпиадах;

- Помогать *Наставляемому* осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для *Наставляемого* цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний *Наставляемого*, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать *Н*

*Процесс реализации программы наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:*

Приказ руководителя образовательного учреждения о создании и внедрении программы наставничества на уровне МКОУ СОШ с.Преображенка (включает основания для создания и внедрения программы наставничества; сроки создания и внедрения программы наставничества; назначение ответственных за создание и внедрение программы наставничества с описанием обязанностей; сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества; планируемые результаты внедрения программы наставничества в образовательном учреждении; утверждение Положения о программе наставничества в образовательном учреждении; утверждение Дорожной карты внедрения программы наставничества);

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения программы наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества. Положение о программе наставничества составляется на основе Муниципальной программы наставничества, может включать в себя описание форм программ наставничества; права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и наставляемых; требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе; процедуры отбора и обучения наставников; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар; формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества; формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника; условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательного учреждения; форма соглашения между наставником и наставляемым; формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы.

Дорожная карта внедрения программы наставничества включает в себя следующую информацию: сроки реализации этапов программы наставничества; мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества; мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Приказ руководителя образовательного учреждения о закреплении наставнических пар.

Работа куратора и наставника является основанием для начисления стимулирующих выплат.

По итогам учебного года лучшие наставники могут быть представлены к награждению грамотой Мэра МО «Катангский район».

Карта индивидуального сопровождения обучающегося по форме «Учитель – ученик»

Таблица 1

Фамилия, имя, отчество ребенка	
Учебные достижения	
Класс	

Таблица 2

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Совместная деятельность

Таблица 3. Анализ итогов индивидуального сопровождения обучающегося

Состояние затруднения		Способ диагностики результатов	Выводы
До начала сопровождения	После завершения сопровождения		

Способ диагностики результатов:  
 анкетирование обучающихся;  
 анализ посещенных уроков;  
 анализ работ обучающихся.

**Дорожная карта внедрения программы наставничества  
в МКОУ СОШ с.Преображенка**

<b>№</b>	<b>Наименование этапа</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1.	Подготовка условий для запуска программы.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных и методических материалов, опыта работы по теме программы.</li> <li>2. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка.</li> </ol>	Август - сентябрь 2022 года	Лищинская Е.О., директор школы Маркова С.Н., заместитель директора по УВР
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества»;</li> <li>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве.</li> <li>3. Разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения системы наставничества.</li> <li>4. Создание рубрики «Наставничество» на сайте школы.</li> <li>5. Разработка и утверждение Программы наставничества в МКОУ СОШ с.Преображенка.</li> </ol>	Сентябрь-ноябрь 2022 г.	Лищинская Е.О., директор школы Маркова С.Н., заместитель директора по УВР Рабочая группа
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве внутри школы.</li> <li>2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества.</li> <li>3. Формирование программы по форме наставничества «Учитель-ученик»</li> </ol>	Сентябрь-октябрь 2022 г.	Лищинская Е.О., директор школы Маркова С.Н., заместитель директора по УВР Рабочая группа
		Информирование педагогов о целях модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение педагогического совета</li> </ol>	Октябрь 2022 г.	Администрация школы
2.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставляемых, формирование базы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на обработку персональных данных.</li> </ol>	Октябрь 2022 г.	Рабочая группа

		данных наставляемых	3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов		
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на обработку персональных данных.</li> <li>3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</li> <li>4. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</li> </ol>	В течение всего периода реализации модели наставничества	Лищинская Е.О., директор школы Маркова С.Н., заместитель директора по УВР
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.</li> <li>3. Организация обучения наставников</li> </ol>	В течение всего периода реализации модели наставничества	Лищинская Е.О., директор школы Маркова С.Н., заместитель директора по УВР
5.	Формирование наставнических групп/пар	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических групп/пар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</li> <li>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</li> <li>3. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</li> <li>4. Организация психологического сопровождения наставляемым.</li> </ol>	Октябрь 2022 г.	Рабочая группа
6.	Организация и	Организация	1. Проведение первой (организационной) встречи наставника	В течение	Наставники

	осуществление работы наставнических групп/пар	комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	и наставляемого. 2. Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	всего периода реализации модели наставничества	
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	В течение всего периода реализации модели наставничества	Наставники
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Апрель 2025 г.	Маркова С.Н., заместитель директора по УВР
		Мотивация и поощрение наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Представление на награждение Грамотами Мэра МО «Катангский район» лучших наставников. 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, размещение информации на сайте школы.	Май	Лищинская Е.О., директор школы Маркова С.Н., заместитель директора по УВР