**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
**ПОЛИТОТДЕЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**СОГЛАСОВАНА**
**педагогическим советом**
**(протокол от 28.08.2026 г. № 1)**

**УТВЕРЖДЕНА**
**приказом**
**МБОУ Политотдельской сош**
**от 01.09.2026 №145**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН**
**ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

**Сертификат:** 03A6AB640035B4AEB34AF69CE62D9ECB14
**Владелец:** ГОЛУБОВА НАТАЛЬЯ ПЕТРОВНА
**Действителен:** с 23.04.2026 по 23.07.2027

Подписано с помощью цифрового сервиса «На-Подписи»

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА педагогических работников МБОУ Политотдельской сош

**на 2026-2027 учебный год**

## 1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана с целью реализации федеральных проектов «Учитель будущего», "Успех каждого ребенка" и "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", «Современная школа» национального проекта "Образование", в соответствии с п. 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, на основании постановления Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 г. №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»; приказа ООА Матвеево-Курганского р-на № 256 от 09.08.2022г. «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Матвеево-Курганского района».

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 наставника и 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 педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

**Задачи** Программы:

➢ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

➢ разработка и реализация моделей наставничества;

➢ 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 персонифицированного 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:

➢ создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;

➢ улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

➢ плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

➢ адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

➢ повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

➢ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех

участников Программы;

➢ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

➢ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

➢ 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;

➢ снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

В Программе используются следующие понятия и термины.

***Наставничество*** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций 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.

***Метакомпетенции*** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками

## 2. Структура управления реализацией Программы

| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
|---|---|---|
| Директор | 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. | Август – сентябрь 2026 г. |

| | | |
|---|---|---|
| | 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества | |
| Куратор Программы | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.<br>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>4. Контроль проведения программ наставничества.<br>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | Сентябрь 2026 г. – май 2027 г. |
| Наставники | 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.<br>2. Реализация форм наставничества «Учитель–учитель». | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | В течение всего периода |

## 3. Основные направления работы по реализации программы

***Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы.***

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подбору методического и дидактического материала, соблюдению научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

***Проведение анкетирования и составление базы наставляемых.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется база наставляемых.

***Выявление проблемных зон в работе наставляемого.***

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями; затруднения в организации образовательной деятельности.

***Составление планов работы с наставляемыми.***

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительная работа с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительная работа со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т. д.

## 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. Куратор назначается приказом по школе.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

● формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

● формирование базы наставников.

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

**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.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению 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.

Наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами школы.

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-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: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

## 5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей, Программа предусматривает форму наставничества: «педагог-педагог».

**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 для молодых специалистов:**

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.).

**Ожидаемый результат для наставников;**

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Характеристика участников:**

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

**Модели взаимодействия наставников и наставляемых**

| Модель | Цель |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.) 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 профессиональные затруднения в сфере коммуникации» | Психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого, которая сочетается с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив. |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог» | Помощь педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям опытному педагогу в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. |

**Виды наставничества:**

1) *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2) *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3) *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4) *Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5) *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

6) *Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

7) *Традиционная форма наставничества* («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов повышения квалификации.

**Механизм реализации**

| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
|---|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет,<br>Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование.<br>Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование.<br>Листы опроса.<br>Использование базы наставляемых |
| Формирование пар | Методический совет |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная | Тестирование.<br>Проведение мастер-классов, открытых |

| | |
|---|---|
| адаптация | уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

## 6. Этапы реализации Программы

| № п/п | Этап | Сроки | Функции | Задачи | Содержание этапа |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Подготовительный | Август – сентябрь | Управленческая, прогностическая | Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности | Создание благоприятных условий для запуска Программы; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых; информирование и выбор форм наставничества; создание пакета локальных актов по реализации Программы; формирование базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; обучение наставников для работы с наставляемыми; определение наставнических пар; внесение сложившихся пар в базу куратора |
| 2 | Организационный | Сентябрь – октябрь | Диагностическая, методическая | Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми | Составление индивидуального плана развития под руководством наставника, сбор информации для формирования плана работы наставника с молодым |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | специалистом, разработка памяток наставнику и молодому специалисту |
| 3 | Практический | Октябрь – май | Деятельностная, аналитическая | Реализация основных положений Программы | Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий, проведение мастер-классов учителями-наставниками для молодых специалистов; проведение анкетирования участников Программы по наставнической деятельности |
| 4 | Обобщающий | Май – июнь | Деятельностная, аналитическая, прогностическая | Подведение итогов работы по реализации Программы и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого | Изучение и обобщение опыта работы по реализации Программы; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | внеурочной деятельности); формирование банка методических материалов об опыте реализации Программы; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.) |

## 7. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы и ее эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом куратор – заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

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.

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 школе | 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 | 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.

**Показатели эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Индикативные показатели эффективности работы наставника, проявляемые у наставляемого:

— умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;

— овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

— умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;

— умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательных отношений;

— овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;

— становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;

— повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

— повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

— качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах.

## 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. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.

4. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

5. Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

6. Доска почета «Лучшие наставники».

7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

8. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

9. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

**С программой ознакомлены:**