

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЙБЫШЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ИМЕНИ МАРШАЛА СОВЕТСКОГО СОЮЗА А.А.ГРЕЧКО

ПРИКАЗ

31.10.2022

№ 233 ОД

Об утверждении программы наставничества
МБОУ Куйбышевской СОШ им. А.А. Гречко
на 2022-2023 учебный год

На основании Положения о программе наставничества МБОУ Куйбышевской СОШ им.А.А.Гречко, утвержденного приказом от 20.09.2020 №194-ОД, в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, молодых специалистов

ПРИКАЗЫВАЮ:

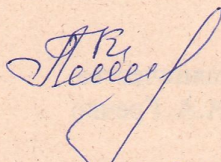
1. Утвердить Программу наставничества МБОУ Куйбышевской СОШ им. А.А. Гречко (Приложение 1).
2. Утвердить дорожную карту внедрения Программы наставничества на 2022-2023 учебный год (Приложение 2).
3. Назначить Рычко И.В., заместителя директора по учебно-воспитательной работе и Евтушенко Е.Д., заместителя директора по УВР, ответственными (кураторами) за реализацию Программы наставничества МБОУ Куйбышевской СОШ им. А.А. Гречко.
4. Закрепить следующие наставнические пары (группы).

№ п/п	Педагог, включенный в наставническую деятельность, в качестве наставляемого	Наставник
1	Ченцова Оксана Валерьевна, учитель начальных классов	Федоренко Ольга Ивановна, учитель начальных классов, учитель высшей квалификационной категории
2	Шеремет Людмила Сергеевна, учитель начальных классов	Яковенко Ирина Витальевна, учитель начальных классов, учитель первой квалификационной категории
3	Давыдова Татьяна Владимировна, учитель начальных классов	Мозговая Татьяна Владимировна, учитель начальных классов, учитель первой квалификационной категории
4	Проценко Ирина Игоревна, учитель русского языка и литературы	Штенская Наталья Сергеевна, учитель русского языка и литературы, учитель высшей квалификационной категории
5	Мешкова Мария Витальевна, учитель английского языка и литературы	Боженко Ольга Николаевна, учитель английского языка, учитель первой

		квалификационной категории
6	Карабашлыкова Татьяна Павловна, учитель ИЗО	Ткаченко Маргарита Андреевна, учитель-логопед





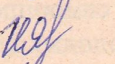



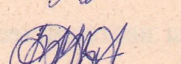
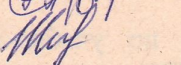

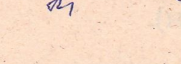
5. Контроль исполнения данного приказа возложить на заместителя директора по УВР И.В.Рычко.

Директор



Е.А.Кучина

С приказом ознакомлены:

	31. 10. 2022	И.В. Рычко
	31. 10. 2022	В.Д. Витусевичко
	31. 10. 2022	И.И. Фрошкин
	31. 10. 2022	Т.Т. Карабашанова
	31. 10. 2022	И.В. Зюбенко
	31. 10. 2022	А.С. Шеремет
	31. 10. 2022	М.А. Буногимо
	31. 10. 2022	О.В. Мещурова
	31. 10. 2022	М.В. Мешкова
	31. 10. 2022	Н.С. Митенская
	31. 10. 2022	О.Н. Тютинко
	31. 10. 2022	О.И. Вязовенко

Программа наставничества МБОУ Куйбышевской СОШ им.А.А.Гречко на 2022-2023 учебный год

1. Пояснительная записка

Программа наставничества МБОУ Куйбышевской СОШ им. А.А. Гречко (далее – Программа) отражает 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 обучающихся в возрасте от шести лет, 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 персонализированного учета обучающихся, 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 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;

рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка модели наставничества. 3. Назначение кураторов внедрения модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества. 	Август, сентябрь 2022
Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Контроль проведения программ наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 5. Мониторинг эффективности модели наставничества. 	
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества. 	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
-------	-------------	-----------

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущей
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов Программы 	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>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, классными руководителями, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков-будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

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

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

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

5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Куйбышевской СОШ им.А.А.Гречко, Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи:

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

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

Ожидаемый результат:

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

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>	<p>Социально или ценностно-дезорientированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный-неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
<i>Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».</i>	<i>Ученическая конференция.</i>
<i>Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.</i>	<i>Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.</i>
<i>Обучение наставников.</i>	<i>Обучение проводится куратором.</i>
<i>Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.</i>	<i>Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.</i>
<i>Формирование пар, групп.</i>	<i>После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.</i>
<i>Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.</i>	<i>Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества.</i>	<i>Анализ эффективности реализации программы.</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.</i>	<i>Поощрение на ученической конференции.</i>

5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне

Задачи:

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 образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

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

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор –	Помощь в овладении современными

<i>консервативный педагог»</i>	<i>программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.</i>
<i>«Опытный предметник – неопытный предметник»</i>	<i>Методическая поддержка по конкретному предмету.</i>

Механизм реализации

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

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 трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды. Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной	Частично проявляется,	Не проявляется,

		мере, 2 балла	1 балл	0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

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

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

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

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

- Организация и проведение семинаров наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Поддержка системы наставничества через СМИ.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**Дорожная карта внедрения Программы наставничества
в МБОУ Куйбышевской СОШ им. А.А.Гречко**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического коллектива о реализации Программы наставничества	Август 2022	Е.А.Кучина, директор школы Е.Д.Евтушенко, И.В. Рычко, заместители директора по УВР, И.А.Конарева, заместитель директора по ВР
2	Встреча с обучающимися с информированием о реализуемой Программе наставничества	Август 2022	Е.А.Кучина, директор школы Е.Д.Евтушенко, И.В. Рычко, заместители директора по УВР, И.А.Конарева, заместитель директора по ВР, классные руководители
3	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных участников	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы Руководители МО Классные руководители
4	Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы
5	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы

6	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы
7	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества, анализ и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы
8	Формирование базы наставников	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы
9	Проведение собеседования с наставниками и обучение	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы
10	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы
11	Закрепление пар/групп приказом директора школы	Октябрь 2022	И.В.Рычко, заместитель директора по УВР
12	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь 2022	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы Наставники
13	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь 2022-май 2023	Наставники
14	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май 2023	И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы

			<i>программы</i>
15	<i>Анкетирование участников, Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества</i>	<i>Май 2023</i>	<i>И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы</i>
16	<i>Подведение итогов Программы наставничества (награждение лучших)</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Е.А.Кучина, директор школы Заместители директора по УВР, ВР</i>
17	<i>Публикация результатов Программы наставничества на сайте школы</i>	<i>Июнь 2023</i>	<i>И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы</i>
18	<i>Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</i>	<i>Июнь 2023</i>	<i>И.В.Рычко, Е.Д.Евтушенко, кураторы программы</i>