# Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Каптыревская СОШ»

# ПРИКАЗ № 61\33

# о внедрении программы наставничества

от 02.09.24г

В целях реализации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145, На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

# ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1. Утвердить положение о программе наставничества в МБОУ «Каптыревская СОШ» (приложение 1).
- 2. Утвердить программу наставничества в МБОУ «Каптыревская СОШ» на 2024-2025 уч.год (приложение 2).
- 3. Утвердить следующие формы наставничества для реализации в образовательной организации в 2024-2025 уч. году: «Ученик ученик», «Учитель учитель», «Учитель», «Учитель».
- 4. Утвердить планируемые результаты внедрения программы наставничества на2024-2025 уч.год (приложение 3).
- 5. Назначить ответственным за внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации Горлову О.М., заместителя директора по учебновоспитательной работе.
- 6. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации Шадрину И.А., координатора МР.
- 7. Ответственной за внедрение целевой модели наставничества Горловой О.М. и куратору внедрения целевой модели наставничества Шадриной И.А.
  - обеспечить внедрение системы наставничества в сроки, установленные разделом 9 программы наставничества «Дорожная карта внедрения программы наставничества в МБОУ "Каптыревская СОШ"» и достижение планируемых результатов внедрения программы наставничества;
  - провести мониторинг 2-го этапа реализации программы наставничества в срок до 31.05.2025г., 2-го этапа до 31.05.2026г.

- 8. наставником за молодым педагогом Жигановой Д.С. учителя начальных классов Лейман Т.П.
- 9.Закрепить наставником за молодым педагогом Ханаковым А.В. руководителя ЩМО естественно-математического направления Бахтину О.В.
- 10.Закрепить руководителем школьной творческой группы молодых педагогов «Вдохновение» учителя русского языка и литературы Солодужину Л.П.
- 11. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор муниципального	Е.Г.Ильин	
общеобразовательного учреждения		
«Каптыревская СОШ»:		
	(Ф И О )	(полнись)

# Положение об организации наставничества

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля 2022 года, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», а также Уставом МБОУ «Каптыревская СОШ» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 1.2. Данное <u>Положение об организации наставничества в школе</u> определяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица, а также документацию работы с молодыми специалистами.
- 1.3. Под наставничеством в общеобразовательной организации понимают разновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.
- 1.4. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы педагогического работника, имеющего опыт, по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Таким образом, молодой специалист приобретает знания в предметной специализации и применяет методики обучения и воспитания обучающихся в общеобразовательной организации.
- 1.5. Наставничество в образовательной организации руководствуется:
  - Ф3-273 «Об образовании»;
  - Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов школы.

#### 2. Основные термины программы наставничества

- 2.1. *Наставничество* универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. **Форма наставничества** способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. *Программа наставничества* комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. *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".

- 2.5. **Наставник** участник программы организации наставничества в общеобразовательной организации, 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.
- 2.6. *Молодой специалист* гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

## 3. Цель и задачи наставничества в школе

- 3.1. Целью реализации наставничества в общеобразовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
- 3.2. Основными задачами наставничества являются:
  - разработка и реализация мероприятий маршрута реализации целевой модели наставничества;
  - разработка и реализация программ наставничества;
  - привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества в школе;
  - 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;
  - формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
  - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывной образовательной деятельности.

# 3.3. В соответствии с целью и задачами определяются следующие методы наставничества:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- демонстрация действий и поведения;
- наблюдение и анализ образовательной деятельности наставника;
- анализ практических ситуаций

# 4. Организация программы наставничества в общеобразовательной организации

- 4.1. Наставничество в школе осуществляется на основании приказа директора общеобразовательной организации.
- 4.2. Руководство деятельностью наставников организует заместитель директора по учебно-воспитательной работе и председатель Методического совета, в которых реализуется наставничество.
- 4.3. Председатель Методического совета подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый

жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее трех лет по данному предмету.

- 4.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.
- 4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Методического совета, согласовываются с директором школы или заместителем директора по УВР и утверждаются на заседании Методического совета.
- 4.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
- 4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
  - впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;
  - выпускниками очных высших и средних специальных учебных организаций, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
  - выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
  - педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
  - педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 4.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:
  - увольнения наставника;
  - перевода на другую работу наставника;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
  - психологической несовместимости наставника и наставляемого;
  - письменного заявления наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).
- 4.9. Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Covenius	Этапы		
Содержание	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный

	Опродолити	Changenana	Changenery VVoltages
	Определить	Сформировать	Сформировать у молодого
	сформированности	потребность у молодого	учителя способность и
	профессионально	учителя в	стремление к рефлексии
	значимых качеств;	проектировании своего	собственной
	разработать	дальнейшего	деятельности, умения
Задачи	адаптационную	профессионального	критически оценивать
	программу	роста, в	процесс
	профессионального	совершенствовании	профессионального
	становления молодого	знаний, умений и	становления и развития,
	педагога	навыков, полученных в	самостоятельно управлять
		ВУЗе	своим профессиональным
			развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная,	Индивидуальная,
Формы	Тидивидуший	коллективная	коллективная, групповая
	Диагностика,	Работа над темами	Педагогическая рефлексия,
	посещение	самообразования,	участие в
	наставником уроков	планирование	профессиональных
	молодого учителя,	методической работы,	дискуссиях, посещение и
	организация их	выявление	анализ открытых уроков,
	самоанализа;	индивидуального стиля	развитие творческого
	стимулирование всех	деятельности, создание	потенциала молодых
	форм	«Портфолио».	учителей, мотивация
	самостоятельности,	<u>Методы</u> :	участия в инновационной
Средства и	активности в учебном	информационные	деятельности.
методы	процессе;	(лекции в «Школе	<u>Методы</u> : комплексные
МСТОДЫ	формирование	молодого учителя»	(педагогические,
	навыков	педагогические чтения и	мастерские, мастер-
	самоорганизации,	др.);	классы, проблемно-
	позитивное принятие	творческие:	деловые, рефлексивно-
	выбранной	проблемные,	деловые игры)
	профессии.	инверсионные;	
	<u>Методы</u> :	наблюдение; беседа;	
	репродуктивные,	анкетирование, двойное	
	наблюдение,	наставничество	
	анкетирование, беседа		

# 5. Результаты реализации программы наставничества в форме «Педагог — молодой специалист»

- 5.1. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:
  - оценка качества процесса реализации наставничества;
  - оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества.
- 5.3. Высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата реализации программы наставничества в общеобразовательной организации.
- 5.4. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:
  - повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в общеобразовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа материалов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- 5.5. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

# 6. Права и обязанности наставника в образовательной организации

#### 6.1. Наставник обязан:

- составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на год (далее работа планируется на каждый учебный год) с учетом уровня интеллектуального развития наставляемого, педагогической, методической и профессиональной его подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;
- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов общеобразовательной организации;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в педагогической деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- периодически докладывать директору школы о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- составлять и предоставлять директору анализ итогов выполнения индивидуального плана обучения.

# 6.2. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;
- осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;
- контролировать условия труда наставляемого.

# 7. Права и обязанности наставляемого в образовательной организации

#### 7.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

# 7.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к директору школы о замене наставника.

# 8. Контроль работы наставника в образовательной организации

8.1. Организация работы наставника и контроль его деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

# 8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в общеобразовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

# 9. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

# 9.1. Работу с молодыми педагогами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение об организации наставничества в школе;
- индивидуальный (внутришкольный) план работы наставника на год;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- протоколы заседаний Методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников, молодых педагогов;
- отчет по результативности работы с молодыми специалистами.

#### 10. Заключительные положения

- 10.1. Настоящее Положение об организации наставничества в школе является нормативным локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимается на Педагогическом Совете и утверждаются (вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.
- 10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

- 10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. данного Положения.
- 10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение 2

# Программа наставничества МБОУ «Каптыревская СОШ»

#### 1. Пояснительная записка

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

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № MP-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
  - уставом МБОУ «Каптыревская СОШ»

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех 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 в МБОУ «Каптыревская СОШ»;
- 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 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.

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

Наставляемый — участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки

и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник — выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# 2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ol> <li>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</li> <li>Разработка целевой модели наставничества.</li> <li>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li> </ol>	сентябрь2024

	<ul><li>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li><li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</li></ul>	
Куратор Программы	<ol> <li>Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li> </ol>	В течение всего периода
Наставники	<ol> <li>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</li> <li>Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».</li> <li>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</li> </ol>	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

# 3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol> <li>Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  • обучающихся, мотивированных	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей

	помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся — активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol> <li>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречузнакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг:

Завершение Программы  1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.  2.Публичное подведение итогов наставничест и популяризация практик.  3.Подведение итогов Программы
--

#### 4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

**Куратор** — сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

**Наставник** — участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** — участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

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

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

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

База наставников формируется из:

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

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

#### 5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Каптыревская СОШ», Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель-ученик».

#### 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 группы, класса, школы в целом.
- 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- 6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
- 7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Активный ученик, обладающий	
лидерскими	
и организаторскими	
качествами, нетривиальностью	Социально или ценностно-дезориентированный
мышления.	обучающийся более низкой по отношению к наставнику
Ученик, демонстрирующий	ступени, демонстрирующий неудовлетворительные
высокие образовательные	образовательные результаты или проблемы с поведением,
результаты.	не принимающий участия в жизни школы, отстраненный
Победитель школьных	от коллектива.
и региональных олимпиад	Обучающийся с особыми образовательными
и соревнований.	потребностями, нуждающийся в профессиональной
Лидер класса или параллели,	поддержке или ресурсах для обмена мнениями
принимающий активное	и реализации собственных проектов
участие в жизни школы.	
Возможный участник	
всероссийских детско-	

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

# 5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

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

среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи:

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

# Ожидаемый результат:

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

# Характеристика участников

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

# Формы взаимодействия наставников и наставляемых

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

#### Механизм реализации

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

#### 6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

#### Этап 1.

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

Цели мониторинга:

- 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

		Проявление		
Критерии	Показатели	Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
Оценка программы наставничества в организации	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	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
наставнической деятельности в организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения			

наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта		
в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		

- 15–18 баллов оптимальный уровень;
- 9-14 баллов допустимый уровень;
- 0-8 баллов недопустимый уровень.

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

По результатам мониторинга можно:

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

#### 7. Критерии эффективности работы наставника

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

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

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

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

# 8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- 1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- 4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- 5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
  - 6. Доска почета «Лучшие наста
  - 7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- 8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
  - 9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

# 10. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «Каптыревская СОШ»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Январь23	Директор. Заместитель директора по УВР.
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Январь23	Директор. Заместитель директора по УВР.
3	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	Январь23	Заместитель директора по УВР. Классные руководители
4	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Февраль23	Куратор программы. Классные руководители
5	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Февраль23	Куратор программы. Классные руководители. Педагог- психолог.

			Социальный педагог
6	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Февраль23	Куратор программы
7	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Февраль23	Куратор программы
8	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Май23	Куратор программы.
9	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества на 2023-2024гг. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Август23	Куратор программы. Руководитель МС. Классные руководители
10	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Август	Куратор программы
11	Формирование базы наставников	Август	Куратор программы
12	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Август	Куратор программы
13	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Август	Куратор программы
14	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Август	Куратор программы
15	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Август	Куратор программы
16	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Август	Куратор программы
17	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Август	Заместитель директора по УВР. Куратор программы
18	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь	Куратор программы. Наставники
19	Проведение второй рабочей встречи наставника и наставляемого	Октябрь	Куратор программы. Наставники
20	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Авсгуст	Куратор программы. Наставники
21	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Сентябрь-	Наставники

		Май	
22	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май24	Куратор программы
23	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май24	Наставники
24	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май24	Наставники
25	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май24	Куратор программы
26	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь24	Куратор программы
27	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь24	Куратор программы
28	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь24	Куратор программы
29	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь24	Куратор программы
30	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь24	Куратор программы

# Приложение 3

# Планируемые результаты внедрения программы наставничества

№ п/п	Наименование показателя	Значение
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)	30%
2	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации)	15%
3	Доля учителей — молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (отношение количества учителей — молодых специалистов, вошедших в	100%

	программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, работающих в образовательной организации)	
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)	100%
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	100%