

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания педагогического  
совета от 13.11.2020 г. № 10



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Славянская средняя общеобразовательная школа»  
Нововаршавского муниципального района  
Омской области  
(МБОУ «Славянская СОШ»)**

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1. Актуальность**

Настоящая программа наставничества МБОУ «Славянская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Программа наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы" (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Создание программы наставничества МБОУ «Славянская СОШ», позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, обеспечить разностороннюю поддержку обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, оказать временную помощь в адаптации к новым условиям обучения, развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

### **1.2. Нормативные основы программы наставничества**

#### **Нормативные правовые акты Российской Федерации**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р -145 от 25 декабря

- 2019 г. «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».

#### **Нормативные правовые акты МБОУ «Славянская СОШ»**

- Устав МБОУ «Славянская СОШ»
- Программа развития МБОУ «Славянская СОШ».
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Славянская СОШ»
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете
- Положение о ВСОКО.
- 

### **1.3 Цели и задачи**

**Целью внедрения** программы наставничества 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Славянская СОШ».

#### **Задачи программа наставничества МБОУ «Славянская СОШ»**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения программы.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **1.4. Срок реализации программы 1 год.**

1-й этап – адаптационный - сентябрь 2020 г. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный) – октябрь – апрель 2020-2021 год. Наставник совместно с наставляемым разрабатывает и реализует индивидуальную программу устранения затруднений, осуществляет корректировку умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный – май-июнь 2021 года. Наставник проверяет уровень компетентности наставляемого, успешность реализации программы, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

## **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

В качестве основных типов наставничества выступают следующие:

- личное наставничество;
- групповое наставничество;
- наставничество ровесниками;
- виртуальное наставничество.

В число форм наставничества, реализуемых в данной программе, выделены: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель-ученик».

В ходе освоения программы наставничества применяются технологии: консалтинг, супервизия, коучинг, тьюторство, фасилитацию, модерацию.

### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для гор
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## **2. Содержание программы**

### **2.1. Основные участники программы и их функции**

Кадровая система реализации программы наставничества МБОУ «Славянская СОШ»

В программе наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. 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.

3. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

#### ***Формирование базы наставляемых:***

Из числа обучающихся:

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

Из числа педагогов:

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

#### ***Формирование базы наставников из числа:***

- 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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

#### ***Формы наставничества МБОУ «Славянская СОШ»***

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

#### **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.

**Результаты:**

1. Повышение уровня развития лидерских качеств обучающегося.
2. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
3. Повышение успеваемости в школе.
4. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
5. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
6. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
7. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
8. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик»**

Формы взаимодействия	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.
--------------------------------------	---------------------------------------

### Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

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.
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.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, 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.

### 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.

#### Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогиче-

- скую 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 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 формы наставничества «Учитель -учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организации учебного процесса, с взаимодействием 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>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выго-</p>	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологического - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	рания, хронической усталости.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

#### Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	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 психологической поддержки сочетаемый 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.

#### Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.



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 методический совете школы.

### **Форма наставничества «Учитель - ученик»**

**Цель** - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### **Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и мета
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
Кто может быть.	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>

<p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <p>Активная жизненная позиция.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Возможно, родитель образовательного учреждения.</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей,	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

## 2.2 Механизм управления программой наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Творческая группа МБОУ «Славянская СОШ» Нововаршавского МР Омской области	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества МБОУ «Славянская СОШ». Разработка программы наставничества МБОУ «Славянская СОШ» Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы МБОУ «Славянская СОШ» Реализация программы наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение куратора внедрения программы наставничества МБОУ «Славянская СОШ»
Куратор программы наставничества МБОУ «Славянская СОШ»	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения программы наставничества. Контроль проведения программы наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы. Мониторинг результатов эффективности реализации программы.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик». Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель». Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».

## 3. Оценка результатов программы и ее эффективности

### 3.1. Организация контроля и оценки

1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества 1 раз в четверть.

2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества 1 раз в четверть.
3. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников 1 раз в полугодие.
4. Административные совещания, методические оперативки, заседания мобильных методических групп по реализации программы наставничества 1 раз в месяц.
5. Итоговый педсовет, посвященный теме наставничества – июнь 2021г.

### 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

1. Критерий.	
Наличие мотивированных запросов от обучающихся и педагогов на работу наставников».	
Показатели	Количество обучающихся, подавших запрос на помощь наставника
	Количество педагогов, подавших запрос на помощь наставника
2. Критерий	
«Формирование сообщества наставников по запросам обучающихся и учителей школы»	
Показатели	Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству
	Количество наставников из числа педагогов
	Количество наставников из числа учеников
3. Критерий	
«Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «Учитель-учитель»	
Показатели	Количество наставляемых педагогов, внедривших эффективные практики наставников в образовательный процесс
	Количество подготовленных наставниками педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровней
	Количество педагогов, сменивших статус наставляемого на статус наставника
	Количество наставников, включенных в кадровый резерв
	Наличие информационно-методической среды как результата взаимообогащающей работы педагогов-наставников и педагогов-наставляемых
	Отсутствие конфликтов между молодыми педагогами и обучающимися, между молодыми педагогами и родителями обучающихся, между молодыми педагогами и членами коллектива
4. Критерий	

«Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «Ученик-ученик»	
Показатели	Количество наставляемых обучающихся, успеваемость которых повысилась
	Количество наставляемых обучающихся, ставших участниками конкурсов, олимпиад различного уровня
	Количество наставляемых обучающихся, ставших победителями и призерами конкурсов, олимпиад различного уровня
	Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на статус наставника
	Количество наставляемых, влившихся в органы учебного самоуправления,
	Количество наставляемых обучающихся, реализующих проекты для других
	Количество реализованных индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся
<b>5. Критерий</b>	
Вклад организации в развитие муниципальных и региональных практик наставничества»	
Показатели	Количество учителей, принявших участие в научно-практических мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровней по вопросам наставничества Количество мероприятий, проведенных школой по вопросам наставничества (стажировок)
	Количество участников стажировок
	Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессиональную экспертизу

#### 4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

##### 1.1. Мероприятия программы наставничества на учебный год

Приложение

План реализации мероприятий программы наставничества на 2020/2021 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельно-	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
-------	--------------------------------------------	------------------	-------------------------	---------------	---------------------

	<b>сти по его подготовке и организации</b>				
1	Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации	Сентябрь-октябрь 2020 г	Руководители и педагоги	Директор	Изучены: распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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»; шаблоны документов для реализации целевой модели. методические рекомендации МООО формы и технологии наставничества.
2	Разработка Программы наставничества МБОУ «Славянской СОШ»	Октябрь 2020	Творческая группа	Директор	Программа наставничества МБОУ «Славянская СОШ». Приказ директора ОО о внедрении Программы наставничества. Положение о наставничестве МБОУ «Славянская СОШ».

Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Программы наставничества	Ноябрь 2020	Руководители школы, классные руководители, старшеклассники	Администрация школы	Проведение педагогического совета Проведение родительских собраний Проведение классных часов Информирование через страницу наставничества на сайте школы Информирование внешней среды через социальные сети и СМИ
Сбор данных о наставляемых и наставниках.	Ноябрь 2020	Творческая группа	Куратор	Создание банка данных о наставляемых и наставниках.
Выбор форм наставничества исходя из потребностей школы	Ноябрь 2020	Творческая группа	Творческая группа	Выбраны эффективные формы наставничества.
Формирование и закрепление наставнических пар / групп	Декабрь 2020	Творческая группа	Куратор	Сформированы группы и пары наставников и наставляемых. Приказ директора ОО «Об утверждении наставнических пар/групп».
Составление дорожной карты реализации Программы наставничества	Декабрь 2020	Творческая группа	Куратор	Дорожная карта реализации Программы наставничества (индивидуальная для каждой пары/группы)
Реализация Программы наставничества	Декабрь 2020-апрель 2021	Педагоги, обучающиеся	Куратор Творческая группа	Достижение цели и задач программы.
Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	Май-июнь	Педагоги, обучающиеся	Куратор Творческая группа	Представление о процессе наставничества, изменениях во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), динамике развития наставляемых и удовлетворенности настав-

					ника своей деятельностью.
	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	Май-июнь	Педагоги, обучающиеся	Куратор Творческая группа	Представление о соответствии условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, качественных изменениях образовательной организации, динамике показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональном развитии педагогического коллектива.