

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 9» с. Воздвиженское



УТВЕРЖДАЮ  
приказ от 31.08.2024 №227-ОД  
ВРИО директора МКОУ СОШ №9  
И.А.Гадяцкая

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
на 2024-2025 учебный год

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в МКОУ СОШ № 9 с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в МКОУ СОШ № 9 характеризуется следующими успехами и проблемами:

### Успехи:

#### *Кадровые:*

укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование;

наличие в школе опытных (успешных) педагогов, склонных к активной общественной работе;

#### *Организационно-педагогические:*

наличие службы сопровождения;

организована предшкольная подготовка обучающихся;

учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения;

#### *Материально-технические:*

достаточно развитая ИТ-инфраструктура (WiFi-локальная сеть, Интернет, КТС для реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС);

#### *Управленческие:*

активная позиция управленческой команды.

Среди основных проблем следует выделить следующие:

#### *Кадровые:*

недостаточное количество педагогов, имеющих компетенции на уровне необходимых профессиональных стандартов для работы в развивающей, разновозрастной исследовательской и образовательной среде и применения деятельностных технологий в образовательном процессе;

необходимость привлечения к педагогическому труду молодых специалистов, способствовать их закреплению в школе;

#### *Социально-психологические:*

низкая учебная мотивация у части обучающихся школы;

необходимость дополнительного сопровождения личностно-профессионального развития педагогов в целях предупреждения их профессиональной деформации;

*Организационно-педагогические:*

недостаточное внедрение в учебный процесс индивидуальных образовательных маршрутов;

недостаточный уровень внедрения в образовательный процесс деятельностных технологий;

*Материально-технические:*

отсутствие достаточного количества оборудования для реализации инновационной образовательной активности в формах, отличных от урочной

Характеристика контингента Школы представлена в Приложении 1.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели являются:

раскрытие потенциала каждого наставляемого;

повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;

плавный «вход» молодых специалистов и специалистов без опыта работы, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в МКОУ СОШ № 9 в 2024-2025 учебном году.

1.2. Настоящая Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральные государственные образовательные стандарты;

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 №ПР-271);

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

□ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");

□ Устав МКОУ СОШ № 9;

□ Программа развития Школы на 2022-2025 годы

□ 1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

□ *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

□ *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

□ *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

□ *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации;

□ *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

□ *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

□ *научности* предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;

□ *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

□ *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

□ *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

□ *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферах деятельности формами наставничества являются модели: «ученик — ученик» и «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

□ адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;

□ плавный «вход» молодых специалистов и педагогов, впервые приступивших к должности, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

□ измеримое улучшение показателей Школы в образовательной сфере;

□ улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

□ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

□ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## **2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели наставничества**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.

2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в Школе

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в Школе; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	<input type="checkbox"/> протокол заседания Педагогического совета Школы; <input type="checkbox"/> анализ наличной ситуации в Школе (характеристика контингента Школы – Приложение 1) <input type="checkbox"/> «Дорожная карта» – реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материальнотехническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). <input type="checkbox"/> приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. <input type="checkbox"/> пакет установочных документов. <input type="checkbox"/> Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	<input type="checkbox"/> база наставляемых; <input type="checkbox"/> карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа: <input type="checkbox"/> обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); <input type="checkbox"/> педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	<input type="checkbox"/> база наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она может включать в себя: ✓ <input type="checkbox"/> базу выпускников; <input checked="" type="checkbox"/> базу наставников от предприятий/организаций; <input checked="" type="checkbox"/> базу наставников из числа активных педагогов; <input checked="" type="checkbox"/> базу для формы «ученикученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы; 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	<input type="checkbox"/> заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками; <input type="checkbox"/> собеседование; <input type="checkbox"/> приказ о назначении наставников; <input type="checkbox"/> обучение наставников

Формирование тандемов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате; 2. Фиксация сложившихся тандемов / групп в специальной базе куратора.	<input type="checkbox"/> сформированные тандемы / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы; <input type="checkbox"/> соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей); <input type="checkbox"/> приказ о закреплении тандемов / наставнических групп; <input type="checkbox"/> заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме / группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ встречу-знакомство,</li> <li>✓ пробную рабочую встречу,</li> <li>✓ встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, ✓ итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li><input type="checkbox"/> сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема / группы; 2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества; 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы; 4. Популяризация эффективных практик	<input type="checkbox"/> приказ о проведении итогового мероприятия Программы <input type="checkbox"/> база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы

### 3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Школы:

- Педагогический совет с целью информирования педагогического коллектива о программе наставничества;
- актуализация специального раздела «Проект "Наставничество"» на сайте Школы;

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрен круглый стол «Успешные практики наставничества».

3.3. Исходя из образовательных потребностей Школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» / «воспитатель-воспитатель», «ученик-ученик».

3.4. Описание форм наставничества:

3.4.1. Форма наставничества «учитель-учитель» / «воспитатель-воспитатель».

*Цель:* создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, оказание им помощи в их профессиональном становлении и (или) развитии.

*Задачи:*

- создать комфортную профессиональную среду внутри Школы, позволяющую реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- способствовать формированию потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного / воспитательного процесса;
- ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Школе;
- ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

*Ожидаемые результаты:*

- создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, улучшение психологического климата;
- владение методикой проведения и регулярное осуществление самоанализа результатов своей профессиональной деятельности, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- повышение результативности образовательного / воспитательного процесса;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие творческого и педагогического потенциала;
- высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь принятых сотрудников в педагогическую работу и культурную жизнь Школы;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Школы.

*Портрет участников модели:*

Наставник:

опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и семинаров);

педагог, обладающий знаниями, необходимыми в образовательном /

воспитательном процессе, и готовый транслировать их педагогам с разным опытом работы; педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

молодой педагог или вновь принятый сотрудник (опыт работы в организации до 3-х лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса и в профессиональной адаптации в рамках должности; педагог, адаптирующийся к новому месту работы и/или нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса; педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности.

*Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель / Воспитатель-воспитатель»:*

Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Взаимодействие «опытный педагог - неопытный педагог»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (составление рабочих программ и тематических планов, методические аспекты преподавания и т.д.) неопытному предметнику (специалисту без опыта работы)
Взаимодействие «опытный педагог – педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (ознакомление с утвержденными планами, образовательными программами, составление рабочих программ и тематических планов, и т.д.) педагогу, имеющему перерыв в профессиональной деятельности
Взаимодействие «успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку начинающему классному руководителю по основным направлениям работы с классным коллективом
Взаимодействие «опытный педагог – номинант на участие в конкурсе педагогических достижений Приморского района СПб»	опытный педагог / руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает педагогу методическую помощь в подготовке к конкурсным испытаниям, осуществляет его сопровождение на период участия в конкурсе

Взаимодействие «руководитель – неопытный педагог»	руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает методическую поддержку молодому специалисту / педагогу без опыта работы по основным направлениям деятельности
---	---

*Схема реализации формы наставничества "Учитель-учитель / воспитатель-воспитатель"*

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Анкетирование / собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков / занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол

### 3.4.2. Форма наставничества «ученик-ученик».

*Цель:* разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными потребностями.

*Задачи:*

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных и творческих результатов;  создание комфортных условий и коммуникаций внутри Школы.

*Ожидаемые результаты:*

- высокий уровень включенности обучающихся в образовательные и социокультурные процессы в Школе;
- интеллектуальное и творческое развитие обучающихся и как следствие – повышение их успеваемости;
- положительный эмоциональный фон в детском коллективе.

*Портрет участников модели:*

Наставник: активный обучающийся 5-11 класса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами / демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований / активный, обладающий творческими умениями

Наставляемый:

обучающийся, желающий получить новые умения (знания) / обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением / обучающийся, не принимающий участие в жизни Школы или отстраненный от коллектива.

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

Взаимодействие «равный-равному»	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
Взаимодействие «успевающий - неуспевающий»	классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов
Взаимодействие «адаптированный - неадаптированному»	адаптация к новым условиям обучения
Взаимодействие «старшеклассник-наставник "Орлят России"» - обучающиеся начальной школы	проведение с обучающимися начальной школы «коллективных творческих дел»

*Схема реализации формы наставничества "Ученик-ученик"*

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар / групп	Личные встречи, обсуждение
Наставляемый получает новые умения (знания), улучшает свои коммуникативные навыки, улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация	Получение новых умений (знаний) через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь Развитие коммуникативных навыков через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь Повышение образовательных результатов через шефскую помощь, проектную деятельность Интеграция в школьное сообщество, повышение мотивации через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол

#### **4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества**

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;

□ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Школы, динамику ее показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Школы.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной Программы;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет 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, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставникнаставляемый.

4. Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

- Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: □
- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
  - уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
  - степени включенности обучающихся в образовательные процессы Школы;
  - качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью; □ описание психологического климата в Школе.

### Характеристика контингента Школы

п/п	Показатель	Значение	
		Факт по состоянию на 30.06.2024 (педагоги)	Прогноз 30.05.2025
	Численность обучающихся, чел.	145	130
	в том числе:		
1.	численность обучающихся во 5-9 классах, чел.	79	66
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	14	11
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	7
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	8	12
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	14	16
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	9	4
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	4
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	10
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	1
3	Численность педагогических работников, чел.	25	25
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	4	3
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	6	7
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	8
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	5	5
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности МКОУ	22	22

Приложение 2 к Программе наставничества  
на 2024-2025 учебный год

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Школе на  
2024-2025 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Работа с нормативной базой и тематическими методическими материалами	<p><input type="checkbox"/> Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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»;</p> <p><input type="checkbox"/> Изучение Типовой формы программы наставничества в МКОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	август 2024	директор, администрация Школы
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества Школы о Целевой модели наставничества; поиск	<p><input type="checkbox"/> Проведение Педагогического совета, содержащего в повестке обсуждение реализацию Программы наставничества в 2024-2025 учебном году;</p> <p><input type="checkbox"/> Актуализация раздела «Наставничество» на сайте Школы.</p>	август 2024 сентябрь 2024	директор, администрация Школы

	потенциальных наставников			
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе	<input type="checkbox"/> Корректировка локальных актов, регламентирующих организацию реализацию целевой модели наставничества в Школе (Программа наставничества на 2024-2025 учебный год); <input type="checkbox"/> Издание приказа «О реализации Программы наставничества в 2024-2025 учебном году» <input type="checkbox"/> Назначение кураторов Программы наставничества (формы наставничества «учитель-учитель» / «воспитатель-воспитатель», «ученик-ученик»).	август 2024  сентябрь 2024	директор, заместитель директора по НМР
Формирование (актуализация) базы наставляемых наставников	Сбор данных о наставляемых	<input type="checkbox"/> Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. <input type="checkbox"/> Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, родители (законные представители). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников; <input type="checkbox"/> Анализ данных; <input type="checkbox"/> Актуализация базы данных наставников /наставляемых из числа педагогов;	сентябрь 2024, далее – по мере необходимости	Кураторы, учителяпредметники классные руководители

		<input type="checkbox"/> Формирование базы данных наставников / наставляемых из числа обучающихся.		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<input type="checkbox"/> Оценка выявленных наставников по заданным параметрам; <input type="checkbox"/> Собеседования с наставниками; <input type="checkbox"/> Приказ о назначении наставников; <input type="checkbox"/> Проведение анкетирования на предмет выявления профессиональных дефицитов учителей; <input type="checkbox"/> Анализ анкет и формирование пар; <input type="checkbox"/> Установочная встреча с наставниками и наставляемыми; Информирование участников о сложившихся парах. Закрепление пар приказом директора Школы.	сентябрь 2024, далее – по мере необходимости	Кураторы, педагог-психолог
Формирование пар наставник/наставляемый		<input type="checkbox"/> Составление планов индивидуального развития наставляемых; <input type="checkbox"/> Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.	октябрь 2024, далее – по мере необходимости	Куратор, педагогпсихолог
Организация работы пар	Закрепление продуктивных отношений в парах	<input type="checkbox"/> Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым; <input type="checkbox"/> Регулярные встречи наставника и наставляемого; <input type="checkbox"/> Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого; <input type="checkbox"/> Регулярная обратная связь от участников программы;	октябрь 2024 – май 2025	Куратор

		<input type="checkbox"/> Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых; <input type="checkbox"/> Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары и Программы наставничества в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<input type="checkbox"/> Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в ней. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников; <input type="checkbox"/> Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников; <input type="checkbox"/> Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; <input type="checkbox"/> Приказ о проведении итогового мероприятия Программы наставничества; <input type="checkbox"/> Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества; <input type="checkbox"/> Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников; <input type="checkbox"/> Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы; <input type="checkbox"/> Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых; <input type="checkbox"/> Корректировка долгосрочной базы наставников	май 2025	Куратор, администрация Школы, классные руководители

Приложение 3  
к Программе наставничества на 2024-2025  
учебный год

**Примерная форма базы наставляемых (обучающихся)**

№ п/п	ФИ ученика наставника	Класс	Ученический образовательный запрос
1.			
2.			
...			

**Примерная форма базы наставников (обучающихся)**

№ п/п	ФИ ученика наставника	Класс	Достижения	Ученические компетенции
1.				
2.				
...				

**Примерная форма базы наставляемых (педагогов)**

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный запрос
1.					
2.					
...					

**Примерная форма базы наставников (педагогов)**

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Педагогические Компетенции
1.					
2.					
...					