

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИГРИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5**


✉ 427141, Удмуртская Республика, Игринский район, п.Игра,
ул.Пионерская , д.24а, ☎ 8(34134) 4-55-72, 4-58-40
e-mail: igrasch5@rambler.ru сайт: http://ciur.ru/igr/igr_s05/default.aspx

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора

МБОУ Игринской СОШ №5

от 31.08.2023 № 169\1

 Т.В. Измestьева



**Программа наставничества
(учитель-учитель)**

на 2023-2024 учебный год

п. Игра, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I	Пояснительная записка	6
	Актуальность	6
	Нормативные основы наставничества	7
	Цели и задачи	8
II	Содержание Программы	9
III	План реализации мероприятий	11
IV	Мониторинг эффективности реализации Программы	15
	Приложение	19

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества (учитель-учитель)
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества от 31.08.2023 г. № 169\1
Нормативно-правовая база	<p>Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16). Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».</p>

Цели	<p>Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых, вновь прибывших и приступивших к педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.</p> <p>успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста либо начинающего педагога (переведенного с другой должности или другого предмета ввиду производственной необходимости), повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.</p>
Задачи	<p>Адаптировать наставляемых к вхождению в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.</p> <p>Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.</p> <p>Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.</p> <p>Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога</p> <p>Оценить результаты программы и ее эффективность.</p>
Основная идея	<p>Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности членов педагогического коллектива;</p> <p>формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</p> <p>формирование умений анализировать причины</p>

	<p>успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</p> <p>реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</p> <p>рост рейтинга наставляемых учителей среди участников образовательных отношений.</p>
--	---

Основные исполнители	Администрация, учителя-наставники, наставляемые, руководители ШМО
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение либо переподготовка и преподавание другого предмета – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, либо прошедшим переподготовку, начавшим преподавание другого предмета. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, вновь прибывшего учителя, педагога, прошедшего переподготовку (далее – наставляемого), начавшего преподавание другого предмета, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость наставляемого получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их

профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемого на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель, один вновь прибывший, два педагога, начавших преподавание другого предмета. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов и начинающих педагогов является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ Игринской СОШ №5.

В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и молодой специалист либо начинающий педагог (переведенный с другой должности или другого предмета ввиду производственной необходимости).

Нормативная основа наставничества

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана в соответствии со следующими нормативными основами:

Нормативные правовые акты международного уровня.

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

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 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих

организациях".

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 Игринская СОШ №5:

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Игринская СОШ №5.

Программа развития МБОУ Игринской СОШ 5

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста либо начинающего педагога (переведенного с другой должности или другого предмета ввиду производственной необходимости), повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

1) Адаптировать наставляемых к вхождению в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две

функции или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «наставник – наставляемый», классический вариант поддержки для приобретения **наставляемыми** профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с **наставляемыми** являются:

Обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности **наставляемого** по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с **наставляемым** план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества **наставляемого**, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить **наставляемого** со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение

наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с **наставляемыми** план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать **наставляемому** индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества **наставляемого**, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью **наставляемого**, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации **наставляемого** с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к наставляемым:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

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

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- закрепление Наставляемых в сфере образования, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

Непосредственно План реализации является персонализированным, для этих целей создается Персонализированная Программа. Примерное содержание:

Срок осуществления плана: с 01.09. по 20.05.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	До 10.09.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником	До 10.09.	Сформулирован перечень тем консультаций с	

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
	для уточнения зон развития		наставником	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей, с учетом тем мероприятия раздела 2	До 10.09	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей	
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития. Изучить структуру управления ОО	До 10.09.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности. Изучена структура управления школой и функции органов управления. Изучена Программа развития	
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила использования и пр.): учебные кабинеты, актовый зал, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	До 10.09.	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов	
2.3	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	До 10.09.	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО	
2.4	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним:	До 10.09.	Совместно с наставником осуществлены	

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
	руководство ОО, педагоги-предметники, персонал школы		визиты-знакомства к руководителям ШМО РМО. Во время визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества	
2.5	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОО	До 15.09.	Изучены правила размещения информации в сети интернет	
2.6	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО	До 01.10.	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция, Положение о ВСОКО	
2.7	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	До 01.10.	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	
2.8	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	До 10.09.	Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	
2.9	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	До 20.05.	Организован результативный учебный процесс по предмету Английский язык	

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
2.1 0	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	До 15.04.	Изучены методы самоанализа урока. Представлены три самоанализов урока	
3. Направления профессионального развития педагогического работника				
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся младшего школьного возраста	До 01.02.	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся младшего школьного возраста	
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности учителя	До 15.02.	Освоен подход SMART-целеполагание	
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности по английскому языку	До 15.02.	Изучен опыт организации внеклассных мероприятий по английскому языку	
3.4	Освоить методику составления технологических карт урока	До 15.02.	Составлены технологические карты уроков и поурочные планы по предмету Английский язык	
3.5	Изучить методику организации проектной и исследовательской деятельности учащихся	До 20.03.	Подготовить проект для представления на школьной научно-практической конференции	
3.6	Изучить положение об электронном журнале и дневнике. Изучить технологию работы в электронном журнале	До 07.09.	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	
3.7	Изучить систему профессионального развития педагога. Узнать возможности использования ресурсов	До 15.02.	Выбраны формы собственного профессионального развития на 2022/23 учебный	

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
	методических центров.		год.	
3.8	Изучить систему профессионального развития педагога на уровне РМО. Узнать возможности использования ресурсов ИРО УР, УдГУ, ГГПИ, Дома Учителя.	До 31.12.	Определены формы профессионального развития на 2022/23 учебный год: План самообразования, КПК, семинары и вебинары	
3.9	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов	До 31.12.	Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом учащегося	
3.1 0	Организация мастер-класса «Творческая неделя наставника»	Декабрь	<i>Получен профессиональный опыт</i>	
3.1 1	Посещение уроков, смен, мероприятий молодых специалистов, совместное посещение и анализ уроков, смен других педагогов	март-апрель	<i>Получен профессиональный опыт</i>	
3.1 2	Организация «Творческой недели начинающего педагога».	апрель	<i>Получен профессиональный опыт</i>	

IV. Мониторинг эффективности реализации программы

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие.

Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкетирования и опросов участников программы в соответствии с графиком, установленным программой, а также по критериям представленным в таблице:

Показатель	Критерий	Единица измерения	Источник информации
Организация реализации целевой модели наставничества	Количество утвержденных программ наставничества в ОО по различным формам наставничества	Количество по формам	Ссылка на приказы ОО
	Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества	Количество	Ссылка на соглашения
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО		Ссылка на информационные справки
	Количество наставников в электронной муниципальной базе	Количество	Ссылка на приказ ОО
Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества	Наличие распорядительного акта о реализации целевой модели наставничества в ОО		Ссылка на приказ
	Наличие в ОО Положения о системе наставничества обучающихся	Ед.	Ссылка на положение

	Наличие в ОО Положения о системе наставничества педагогических работников	Ед.	Ссылка на положение
	Наличие дорожной карты в ОО	Ед.	Ссылка на утвержденную дорожную карту
	Наличие приказа о мониторинге реализации целевой модели наставничества в ОО	Ед.	Ссылка на приказ
Информационное сопровождение процесса реализации целевой модели наставничества в ОО	Наличие лучших практик, размещенных на сайте ОО		Ссылка на размещенные материалы
Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций	Количество	Ссылка на приказ
	Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий	Количество	Ссылка на документ
	Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества	Количество	Ссылка на договор
Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
	Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов,	Количество	Ссылка на справку о мониторинге

	включенных в программы наставничества в роли наставляемого		
	Количество обучающихся из числа одаренных детей (вошедших в реестр), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
	Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу)	Количество	Ссылка на документ
	Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся		Ссылка на документ
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества		Доля	Ссылка на справку о мониторинге
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества		Доля	Ссылка на справку о мониторинге
Включение педагогов-молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество молодых педагогов в ОО за календарный год	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
	Общее количество молодых педагогов, пришедших на	Количество	Ссылка на справку о мониторинге

	работу в ОО за последние три года		
	Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
	Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО	Количество	Ссылка на приказ
	Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера	Количество	Ссылка на документ
	Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	Количество	Ссылка на справку о мониторинге
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставников	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	Количество	Ссылка на приказ
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества наставников	Количество	Ссылка на приказ или документ
	Количество педагогов, выполняющих функции	Количество	Ссылка на приказ

	наставников		
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого	Количество	Ссылка на приказ или документ
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества в роли наставляемых	Количество	Ссылка на справку о мониторинге

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)	<i>30%</i>
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)	<i>15%</i>
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 программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, работающих в образовательной организации)	<i>100%</i>
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	<i>100%</i>

№ п/п	Наименование показателя	Значение
	(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)	
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	<i>100%</i>

Результаты мониторинга работы по программе наставничества являются основанием для принятия управленческих решений и могут быть использованы для

- информирования педагогических работников о результатах мониторинга;
- оценки состояния разработки и реализации целевой модели наставничества;
- проведения самообследования.

ПРИЛОЖЕНИЕ