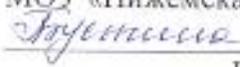
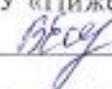
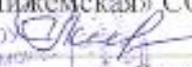


Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Пижемская средняя школа»

Рассмотрено
Руководитель МО учителей
МОУ «Пижемская» СОШ

Бусыгина Л.П..
Протокол № ___ от __.04.2025г.

Согласовано
Заместитель директора по ВР
МОУ «Пижемская» СОШ

Варанкина Е.В.
Приказ №140 от 24.04.2025 г.

Утверждено
Директор
МОУ «Пижемская» СОШ

Якимова А.С.
Приказ №140 от 24.04.2025 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2025-2028 годы

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в МОУ «Пижемская» СОШ с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» 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 МОУ «Пижемская» СОШ п.Пижда 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 пред школьная подготовка обучающихся;

учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения;

Материально-технические:

достаточно развитая IT-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 помещений для реализации инновационной образовательной активности в формах, отличных от урочной (возникает необходимость использовать дистанционные образовательные технологии).

Характеристика контингента МОУ «Пижемская» СОШ 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 10-18 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, про ориентационных программах;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, мета компетенций – 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 взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в МОУ «Пижемская» СОШ в 2025-2028 годах.

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»);

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 мета компетенций.

2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МОУ «Пижемская» СОШ). 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 МОУ «Пижемская» СОШ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в МОУ «Пижемская» СОШ. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в МОУ «Пижемская» СОШ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в МОУ «Пижемская» СОШ; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	протокол заседания Педагогического совета МОУ «Пижемская» СОШ»; анализ наличной ситуации в МОУ «Пижемская» СОШ (характеристика контингента МОУ «Пижемская» СОШ – Приложение 1) «Дорожная карта» – реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	база наставляемых; карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа:</p> <p>□ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</p> <p>□ педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>	<p>база наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она может включать в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ базу выпускников; ✓ базу наставников от предприятий/организаций; ✓ базу наставников из числа активных педагогов; ✓ базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы;</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками;</p> <p>собеседование;</p> <p>приказ о назначении наставников;</p> <p>обучение наставников</p>
Формирование тандемов / групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате;</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов / групп в специальной базе куратора.</p>	<p>сформированные тандемы / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы;</p> <p>соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей);</p> <p>приказ о закреплении тандемов / наставнических групп;</p> <p>заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме / группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ встречу-знакомство, ✓ пробную рабочую встречу, ✓ встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, ✓ итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <p>обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <p>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>

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	приказ о проведении итогового мероприятия Программы 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 МОУ «Пижемская» СОШ:

□ Педагогический совет с целью информирования педагогического коллектива о программе наставничества;

□ актуализация специального раздела «Проект "Наставничество"» на сайте МОУ «Пижемская» СОШ;

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», «ученик-ученик».

3.4. Описание форм наставничества:

3.4.1. Форма наставничества «учитель-учитель»

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 МОУ «Пижемская» СОШ, 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 МОУ «Пижемская» СОШ;

□ ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

Ожидаемые результаты:

- создание комфортной профессиональной среды внутри МОУ «Пижемская» СОШ», улучшение психологического климата;
- владение методикой проведения и регулярное осуществление самоанализа результатов своей профессиональной деятельности, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психозмоционального 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 МОУ «Пижемская» СОШ;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МОУ «Пижемская» СОШ;

*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 апатией.

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»:

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 педагог – педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности»	«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»	«успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку начинающему классному руководителю по основным направлениям работы с классным коллективом
Взаимодействие номинант на участие в конкурсе педагогических достижений «Учитель года»	«опытный педагог – номинант на участие в конкурсе педагогических достижений «Учитель года»	– 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 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»

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 5-9 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 SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-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 под этапа, 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 наставник/наставляемый. 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 мотивированной 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 МОУ «Пижемская» СОШ.

Характеристика контингента МОУ «Пижемская» СОШ»

№п/п	Показатель	Значение	
		Факт по состоянию на 01.09.2025 (педагоги)	Прогноз 01.09.2028
	Численность обучающихся, чел.	230	250
	в том числе:		
1.	численность обучающихся во -511 классах, чел.	137	150
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	102	120
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	20
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	8	30
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	6	0
2	Численность педагогических работников, чел.	24	30
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	11	14
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	9	11
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	3
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	10
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	3	5

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в
МОУ «Нижемская» СОШ на 2025-2028 годы

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 ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	август	директор, администрация МОУ «Нижемская» СОШ

<p>Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества МБОУ «Центр образования» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p><input type="checkbox"/> Проведение Педагогического совета, содержащего в повестке обсуждение реализацию Программы наставничества в 2025-2028 годах;</p> <p><input type="checkbox"/> Актуализация раздела «Наставничество» на сайте МОУ «Пижемская» СОШ».</p>	<p>август сентябрь</p>	<p>директор, администрация МОУ «Пижемская» СОШ</p>
<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе</p>	<p><input type="checkbox"/> Корректировка локальных актов, регламентирующих организацию реализацию целевой модели наставничества в МБОУ «Центр образования» (Программа наставничества на 2025-2028 год);</p> <p><input type="checkbox"/> Назначение кураторов Программы наставничества (формы наставничества «учитель/учитель» / «ученик/ученик»).</p>	<p>август сентябрь</p>	<p>директор, заместитель директора по УВР</p>

<p>Формирование (актуализация) базы наставляемых наставников</p>	<p>/ Сбор данных о наставляемых</p>	<p><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.</p> <p><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;</p> <p><input type="checkbox"/> Анализ данных;</p> <p><input type="checkbox"/> Актуализация базы данных наставников</p> <p>/наставляемых из числа педагогов;</p> <p><input type="checkbox"/> Формирование базы данных наставников / наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>сентябрь, далее – по мере необходимости</p>	<p>Кураторы, учителя предметники классные руководители</p>
--	-------------------------------------	--	--	--

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; <input type="checkbox"/> Информирование участников о сложившихся парах. Закрепление пар приказом директора Школы.	сентябрь, 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, далее – по мере необходимости	Куратор, педагог-психолог

<p>Организация работы пар</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в парах</p>	<p><input type="checkbox"/> Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;</p> <p><input type="checkbox"/> Регулярные встречи наставника и наставляемого;</p> <p><input type="checkbox"/> Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;</p> <p><input type="checkbox"/> Регулярная обратная связь от участников программы;</p> <p><input type="checkbox"/> Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых;</p> <p><input type="checkbox"/> Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>октябрь – май</p>	<p>Куратор</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждой пары и Программы наставничества в</p>	<p><input type="checkbox"/> Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в ней. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников;</p>	<p>май</p>	<p>Куратор, администрация МОУ «Пижемская» СОШ», классные руководители</p>

	<p>целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p><input type="checkbox"/> Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников;</p> <p><input type="checkbox"/> Приказ о поощрении участников наставнической деятельности;</p> <p><input type="checkbox"/> Приказ о проведении итогового мероприятия Программы наставничества;</p> <p><input type="checkbox"/> Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества;</p> <p><input type="checkbox"/> Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников;</p> <p><input type="checkbox"/> Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы;</p> <p><input type="checkbox"/> Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых;</p> <p><input type="checkbox"/> Корректировка долгосрочной базы наставников</p>	
--	--	---	--

Примерная форма базы наставляемых (обучающихся)

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

Примерная форма базы наставников (обучающихся)

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

Примерная форма базы наставляемых (педагогов)

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный запрос
1.					
2.					
...					

Примерная форма базы наставников (педагогов)

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Педагогические компетенции
1.					
2.					
...					