

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Васильевская основная общеобразовательная школа»

(МБОУ «Васильевская ООШ»)

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Васильевская
ООШ»

МБОУ «Васильевская ООШ»

Н.М. Иванова

(протокол от 26.08..2024 № 1)

26.08..2024 приказ № 65

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (модель «учитель - учитель»)

д.Васильевское. 2024 г.

Пояснительная записка

В настоящее время во многих образовательных организациях существует дефицит педагогических кадров, а в условиях обновления и модернизации российской системы образования потребность в молодых кадрах существенно возросла. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Молодые специалисты нуждаются в профессиональной помощи, поддержке более опытных коллег. В связи с этим появляется и потребность в создании системы наставничества. Тема наставничества становится одной из центральных в Национальном проекте «Образование», а система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Система наставничества может быть рассмотрена как социальный институт, осуществляющий процесс передачи, и как форма профессионального роста и развития всего педагогического коллектива, в котором создана и реализуется модель взаимодействия педагогов.

Под *наставничеством* понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Понятийный аппарат методологии наставничества определен 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 (Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»):

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

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

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

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

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

В соответствии с Методическими рекомендациями, форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Модель взаимодействия «опытный педагог - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Целью такой формы наставничества, а также целью реализации Программы наставничества по модели «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы или должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи реализации Программы наставничества на основе взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- педагоги-наставляемые 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.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Предмет наставничества:

- личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента;
- методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации;
- социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность

В Программе наставничества предусмотрены *следующие направления*:

- изучение нормативно-правовой и методической базы организации образовательного процесса в целом, по преподаваемым предметам в частности;
- изучение и усвоение передового педагогического опыта на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона, страны;
- освоение традиционных форм, приемов, методов ведения учебных занятий и современных образовательных технологий;
- овладение технологией самоанализа учебных занятий;
- осмысление психологической сути педагогической профессии;
- реализация в практике преподавания учебных дисциплин различных форм контрольно-оценочной деятельности.

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.

Этапы программы

№ п/п	Этапы и мероприятия	Содержание этапа, задачи, результаты, риски и пути их устранения
1		
<i>Подготовка условий для запуска программы наставничества</i>		
1	Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества	Этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет
2	Информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов	
3	Формирование команды и назначение куратора, отвечающего	

	за реализацию программы	
4	Определение задач, формы наставничества, ожидаемых результатов реализации Программы	публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от
5	Формирование Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества «учитель-учитель», определение необходимых для реализации ресурсов (внутренние и внешние)	потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.). Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
2		
<i>Формирование базы наставляемых</i>		
1	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы	
2	Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (педагог-психолог, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе	Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д. Работа на этапе сфокусирована на
3	Включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	внутреннем контуре - на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации. Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

		Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие (подробнее см. раздел 9 "Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества"). Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе
3 <i>Формирование базы наставников</i>		
1	Информирование коллектива, педагогов и молодых специалистов о запуске программы	Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в
2	Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов	

		подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени. Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.
4 Отбор и обучение наставников		
1	Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы	Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.
2	Организация отбора и обучения наставников	
5 Формирование наставнических пар или групп		
1	Разработка инструментов и организация встречи для формирования пар или групп	Для отбора наставников необходимо: разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников. Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Второй шаг - собеседование. Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. В них обязательно должны запрашиваться: личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения); личные
2	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	

		качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения); ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника. Удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.
6		
Организация работы наставнических пар или групп		
1	Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	Для организации обучения наставников необходимо: составить программу обучения наставников, определить ее сроки; подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, используя в том числе представленные в данной целевой модели, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах образовательных организаций, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба образовательного учреждения сочтут актуальными и рекомендуемыми; выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники – участники программ наставничества других организаций. Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в ответственности образовательной организации.
2	Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	
3	Предоставление наставникам методических рекомендаций и материалов по взаимодействию с наставляемым(и)	
4	Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы	
5	Сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели	
6	Разработка системы поощрения наставников	
7		
Завершение наставничества		
1	Организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния	Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен

	программы наставляемых	на не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.
2	Организация обратной связи от наставников, наставляемых кураторов мониторинга эффективности реализации программы	для Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.
3	Реализация поощрений наставников	Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.
4	Организация праздничного события для представления результатов наставничества чествования наставников популяризации кейсов	лучших и лучших
5	Формирование долгосрочной базы наставников, числе завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	в том включая Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

**Дорожная карта реализации модели наставничества «учитель - учитель»
на 2024-2025 учебный год**

№ n/n	Мероприятия	Сроки	Ответственные
<i>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</i>			
1	Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества, изучение федеральной, региональной, муниципальной нормативно-правовой базы сопровождения наставничества, локальных актов ОО	Август 2024 В течение года (по необходимости, по мере обновления)	Администрация ОО
2	Информирование коллектива о подготовке программы, сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов	Август 2024	Администрация ОО
3	Формирование команды и назначение куратора, отвечающего за реализацию программы	Август 2024	Администрация ОО

4	Определение задач, формы наставничества, ожидаемых результатов реализации Программы	Август 2024	Администрация ОО
5	Формирование Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества «учитель-учитель», определение необходимых для реализации ресурсов (внутренние и внешние)	Август 2024	Администрация ОО
2 <i>Формирование базы наставляемых</i>			
1	Информирование педагогов о возможностях и целях программы	Август 2024	Администрация ОО
2	Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (педагог-психолог, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе	Август 2024	Администрация ОО Педагог-психолог
3	Проведение анкетирования молодых специалистов с целью выявления профессиональных дефицитов	Август 2024	
4	Включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	Август 2024	Администрация ОО
3 <i>Формирование базы наставников</i>			
1	Информирование коллектива, педагогов и молодых специалистов о запуске программы	Август 2024	Администрация ОО
2	Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов. Проведение анкетирования педагогического коллектива по выявлению потенциальных наставников	Август 2024	Администрация ОО
4 <i>Отбор и обучение наставников</i>			
1	Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы	Август 2024	Администрация ОО
2	Организация отбора и обучения наставников	Август 2024 В течение учебного года	Администрация ОО
5 <i>Формирование наставнических пар или групп</i>			
1	Разработка инструментов и организация встречи для формирования пар или групп	Август 2024	Администрация ОО
2	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Август 2024	Администрация ОО Педагог-психолог
6 <i>Организация работы наставнических пар или групп</i>			
1	Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	Август 2024	Администрация ОО

			Педагог-психолог
2	Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	Август 2024, январь 2025	Администрация ОО Педагог-психолог
3	Предоставление наставникам методических рекомендаций и материалов по взаимодействию с наставляемым(и)	Август 2024	Администрация ОО
4	Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы	Ежемесячно	Администрация ОО
5	Сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели	Ежемесячно	Администрация ОО Педагог-психолог
6	Разработка системы поощрения наставников	Август 2024	Администрация ОО
7	Создание электронных портфолио молодых специалистов	В течение года	Молодые специалисты
7 <i>Организация и проведения событийных мероприятий по наставничеству</i>			
1	Ознакомление наставляемых с нормативно-правовой и методической базой по преподаваемому предмету. Конструктор рабочих программ по предмету	Август 2024	Закрепленный наставник
2	Посещение уроков, проводимых наставляемыми, их анализ; разработка и представление методических рекомендаций для наставляемых	В течение года	Закрепленный наставник
3	Посещение уроков наставников молодыми специалистами, их анализ	В течение года	Закрепленный наставник
4	Организация и проведение консультаций для наставляемых по их запросам, на основе анализа анкет, определения профессиональных дефицитов	В течение года	Закрепленный наставник
5	Проведение тренингов, собеседований по вопросам подготовки к проведению уроков, методическим и организационным вопросам	В течение года	Закрепленный наставник
6	Организация совместного участия наставников и наставляемых в методических мероприятиях (заседания ШМО и РМО, вебинары и семинары и др.)	В течение года	Закрепленный наставник
7	Оказание методической помощи наставляемым в рамках участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах	В течение года	Закрепленный наставник
8 <i>Завершение наставничества</i>			
1	Организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии,	Май 2025	Администрация ОО

	подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых. Анкетирование наставляемых		
2	Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. Анкетирование наставников	Май 2025	Администрация ОО
3	Реализация системы поощрений наставников	В течение учебного года, ежемесячно	Администрация ОО
4	Организация праздничного события для представления результатов наставничества	Май 2025	Команда педагогов
5	Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Июнь 2025	Администрация ОО Педагог-психолог
6	Предъявление электронных портфолио молодых специалистов	В течение года	Молодые специалисты