



УТВЕРЖДЕНА

Директор МБОУ «Левковская СШ № 7»  
Е.Е.Варавина

Приказ № 207 от «18» сентября 2022 г

## ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА в МБОУ «Левковская СШ № 7»

### 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества в МБОУ «Левковская СШ № 7», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «Левковская СШ № 7» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

## 2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

подлежит опыт и навыки, необходимые для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеправовым, дополнительным образовательным программам, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализации наставнического цикла.

Левая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на научных исследованиях и практическом опыте, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными знаниями и навыками.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Нормативные правовые акты международного уровня.

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

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
- 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";
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- 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";
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
- Президентский указ от 21.07.2020 N 474 о национальных целях развития России до 2030 года>>
- Президентский указ от 2 марта 2018 г. N 94 "Учреждения знака отличия наставничества" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>

Задачи целевой модели наставничества в МБОУ «СПШ 15 п.Кулой»

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

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
  1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных психологических отношений между педагогами и учащимися.
  2. Плавный переход учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
  3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
  4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Уровни структуры	Направленная деятельность.
Школа	<p>разработка и утверждение комплекса нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества, разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников.</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>

Наставники	реализация наставнического цикла.
------------	-----------------------------------

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребности педагогов - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых: из числа педагогов;

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

- Формирование базы наставников из числа:
  - о педагогов и специалистов, занятых в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; о ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом.

7»

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Левковская СШ №

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>● педагогов, занятых в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для	1. Заполнены анкеты в письменной свободной
------------------	---	--

наставников	конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Так об чения. наставниками
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает:	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества в МБОУ «Левковская СШ № 7»  
 Для успешной реализации цели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.  
 Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Левковская СШ №7» выбрана следующая форма наставничества: педагог-педагог

Характеристика участников формы наставничества <<Педагог-педагог>>

Наставник		Наставляемый	
Опытный педагог, имеющий профессиональные (победитель профессиональных конкурсов, автор учебных пособий материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими и организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Молодой специалист	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с родителями, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, котором необходимо получить представление о требованиях, трудностях, особенностях, регламенте принципях образовательной организации.
Наставник	Наставник	Типы наставников	Педагог, в
Опытный педагог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Наставник консультирует	Наставник предметник	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»			
Формы взаимодействия		ель	

«копильный педагог — молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель — молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
<<Лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психометодической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
<<Педагог новатор — консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, пифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
<<Опытный предметник — неопытный предметник»>	Методическая поддержка по конкретному предмету
Руководитель — молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу .	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, подлежащие участию в программе наставничества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважительный и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также

## 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Для оценки соответствия условий организации программы качества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы качества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения ответственных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождение между ожиданиями и реальными результатами участников программы качества.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ проводится куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы качества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы качества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения ответственных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождение между ожиданиями и реальными результатами участников программы качества.

### Оформление результатов.

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.
- определение условий эффективной программы качества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- контроль хода программы качества;
- обоснование требований к процессу реализации программы качества, к личности наставника;
- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования, собеседование);

мониторинга:

и профессионального благополучия внутри образовательной организации. Задачи

1) оценка качества реализуемой программы качества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации. Задачи

### Цели мониторинга:

научной сферах.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы качества требованиям и принципам модели, так и отслеживать важные показатели качества образовательной организации, реализующей программу качества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы качества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной

### НАСТАВНИЧЕСТВА

## 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы

какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы качества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы качества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.



- Второй этап мониторинга позволяет оценить:
  - мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы
  - наставничества

Основываясь на результатах данного этапа, можно выявить предположение о наличии положительной динамики влияния программ на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

1. Тьюбская оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый". Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программ наставничества, к личностным характеристикам наставника; • экспериментальное подтверждение необходимости выявления описанных в целевой модели требований к личностным характеристикам; • определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в реализацию программы; • сравнение результатов; • сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы; • сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программ наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести подержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируются оптимальные условия причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Нарядные школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.