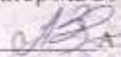


Утверждаю  
директор МБОУ «Кемецкая СОШ»

  
А.А. Васильева

Приказ № 39 от 02.09.2024 г.

## **Программа наставничества в МБОУ «Кемецкая СОШ» на 2024-2025 учебный год**

### **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

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

**Целью** реализации Программы 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 всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Кемецкая СОШ»

#### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Кемецкая СОШ»;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, молодых специалистов, участвующих в программах наставничества;

Утверждаю  
директор МБОУ «Кемецкая СОШ»

\_\_\_\_\_ А.А. Васильева

Приказ № 39 от 02.09.2024 г.

## **Программа наставничества в МБОУ «Кемецкая СОШ» на 2024-2025 учебный год**

### **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

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

**Целью** реализации Программы 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 всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Кемецкая СОШ»

#### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Кемецкая СОШ»;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ

– наставничества;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, молодых специалистов, участвующих в программах наставничества;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

– измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

– улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

– плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

– адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;

– снижение показателей неуспеваемости учащихся;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

– рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

– формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

– формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;

– рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

– повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

– снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;

– снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

– включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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 обстановке 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 жизнен-

ные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, 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.

**Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

– выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.).

**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.

## 2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

| Ответственный исполнитель | Направления деятельности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Сроки исполнения        |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Директор                  | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.<br>Разработка целевой модели наставничества.<br>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.<br>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.<br>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества.                                      | Сентябрь 2024           |
| Куратор Программы         | Формирование базы наставников и наставляемых.<br>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества.<br>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.<br>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | В течение всего периода |
| Наставники                | Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».<br>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». Реализация формы наставничества «Студент – ученик»                                                                                                                                                                                                                                                                | В течение всего периода |
| Педагог-психолог          | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | В течение всего периода |
| Наставляемые              | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | В течение всего периода |

## 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

| Этапы                                    | Мероприятия                                                                                                                                                      | Результат                                |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска Программы | Создание благоприятных условий для запуска Программы.<br>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>Выбор аудитории для поиска наставников. | Дорожная карта реализации наставничества |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Программы                                 | Информирование и выбор форм наставничества.<br>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                 |
| Формирование базы наставляемых            | Работа включает действия по формированию базы из числа:<br>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;<br>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;<br>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем                                                                                                   |
| Отбор и обучение наставников              | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.<br>Обучение наставников для работы с наставляемыми.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения                                                                                             |
| Формирование наставнических пар/групп     | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.<br>Внесение сложившихся пар в базу куратора                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы                                                                                                                                         |
| 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.<br>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.                                                                                                                                                                                                                     | 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                      | Подведение итогов работы каждой пары/группы.<br>Публичное подведение итогов и популяризация практик.<br>Подведение итогов Программы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников                                                                                                                                                                           |

#### 4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

**Наставник** – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

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

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

#### 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «Кемецкая СОШ»

6. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Кемецкая СОШ» программа преду-

смаатривает три формы наставничества: «Учитель-ученик», «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик».

#### 6.1. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: раскрытие потенциала наставляемого, формирование обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории.

Задачи:

1. Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
2. Развитие гибких лидерских качеств, метакомпетенций;
3. Осознанный выбор профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
4. Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Ожидаемый результат:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### Взаимодействие участников:

- **Взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик»** - классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
- **Взаимодействие «учитель – пассивный ученик»** - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
- **Взаимодействие «учитель – одаренный ученик»** - происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может быть предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;
- **Взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»** - педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуни-

кативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

## 6.2. Форма наставничества «Ученик – ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

### Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

### Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Наставляемый                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p> | <p>Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> |

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

| Форма | Цель |
|-------|------|
|-------|------|

|                                     |                                                                                                                        |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Успевающий – неуспевающий»         | Достижение лучших образовательных результатов                                                                          |
| «Лидер –пассивный»                  | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| «Равный – равному»                  | Обмен навыками для достижения целей                                                                                    |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения                                                                                    |

### Механизм реализации

| Этапы реализации                                                                                                                                                                                                                | Мероприятия                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»                                                                                                                                                                 | Ученическая конференция                                                                                                                  |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества                                                                                                                                                    | Анкетирование<br>Собеседование<br>Использование базы наставников                                                                         |
| Обучение наставников                                                                                                                                                                                                            | Обучение проводится куратором                                                                                                            |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование<br>Листы опроса<br>Использование базы наставляемых                                                                         |
| Формирование пар, групп                                                                                                                                                                                                         | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором                                                                          |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность                                                                                                 | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) Улучшение образовательных результатов, посещаемости |
| Рефлексия реализации формы наставничества                                                                                                                                                                                       | Анализ эффективности реализации Программы                                                                                                |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу                                                                                                                             | Поощрение на ученической конференции                                                                                                     |

#### 6.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** повышение профессионального потенциала и уровня педагога, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне; разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Характеристика участников**

| <b>Наставник</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>Наставляемый</b>                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)                                                 | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями                  |
| Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.                                         | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации |
| Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.<br>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости                                                                                                             |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| <b>Форма</b> | <b>Цель</b> |
|--------------|-------------|
|--------------|-------------|

|                                                                     |                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы                                                 |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист»                | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы                 |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог»                          | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями                                                            |
| «Опытный предметник – неопытный предметник»                         | Методическая поддержка по конкретному предмету                                                                                                |

### Механизм реализации

| Этапы реализации                                                                                                                              | Мероприятия                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»                                                                             | Педагогический совет<br>Методический совет                        |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу                        | Анкетирование<br>Использование базы наставников                   |
| Обучение наставников                                                                                                                          | Обучающий семинар                                                 |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование<br>Листы опроса<br>Использование базы наставляемых  |
| Формирование пар, групп                                                                                                                       | Методический совет                                                |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.                                   | Тестирование<br>Проведение мастер-классов, открытых уроков        |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                    | Анализ эффективности реализации Программы                         |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                                                                            | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы. |

### 6.2. Форма наставничества «Студент – ученик»

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени

образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, обра-

зовательной и профессиональной траекторий развития.

### **Задачи:**

1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
3. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивогостуденческого и школьного сообществ.

### **Ожидаемый результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.

### **Характеристика участников**

| <b>Наставник</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Наставляемый</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.<br>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.<br>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим<br>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. | Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.<br>Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. |

### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| <b>Форма</b>                       | <b>Цель</b>                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Студент неуспевающий ученик»      | Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины                                                                                                    |
| «Студент-лидер равнодушный ученик» | – Психологическая и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.<br>Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество. |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Равный – равному»                 | Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.<br>Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.                                                                                       |
| «Студент – ученик – автор проекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки. |

### Механизм реализации

| Этапы реализации                                                                                                                                                                                                                                   | Мероприятия                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик»                                                                                                                                                                                   | Ученическая конференция                                                  |
| Отбор наставников из числа активных выпускников – студентов вузов                                                                                                                                                                                  | Анкетирование<br>Использование базы наставников                          |
| Обучение наставников                                                                                                                                                                                                                               | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости |
| Отбор учащихся:<br>- имеющих проблемы с учебой;<br>- немотивированных;<br>- не умеющих строить свою образовательную траекторию;<br>- с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование<br>Листы опроса<br>Использование базы наставляемых         |
| Этапы реализации                                                                                                                                                                                                                                   | Мероприятия                                                              |
| Формирование пар, групп                                                                                                                                                                                                                            | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»           |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых.                                                                                                                                                                                              | Определение образовательной траектории                                   |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                                                                                                         | Анализ эффективности реализации Программы                                |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                                                                                                                 | Поощрение наставляемого на ученической конференции                       |

## 6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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 взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

### **Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:**

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

### **ЭТАП 1**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

#### **Цели мониторинга:**

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

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

### **Оформление результатов**

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета

учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

### **ЭТАП 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной

деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной 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. Соответственно все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия ре-зультатов реализации Программы показателям.

#### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

| <b>Критерии</b>                                                                | <b>Показатели</b>                                                                                                                  | <b>Проявление</b>                                      |                                                  |                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|
|                                                                                |                                                                                                                                    | <b>Проявляет<br/>ся в полной<br/>мере,<br/>2 балла</b> | <b>Частично<br/>проявляет<br/>ся,<br/>1 балл</b> | <b>Не проявля<br/>ется,<br/>0 баллов</b> |
| Оценка Программы наставничества в организации                                  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется                                             |                                                        |                                                  |                                          |
|                                                                                | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе                                      |                                                        |                                                  |                                          |
|                                                                                | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                                                        |                                                        |                                                  |                                          |
|                                                                                | Наличие комфортного психологического климата в организации                                                                         |                                                        |                                                  |                                          |
|                                                                                | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |                                                        |                                                  |                                          |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности                                                              |                                                        |                                                  |                                          |
|                                                                                | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности                                                |                                                        |                                                  |                                          |
| Изменения в личности наставляемого                                             | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                 |                                                        |                                                  |                                          |

|    |                                                                                                                                                                  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| го | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- 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;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса(группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## 8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

**Мероприятия по популяризации роли наставника:**

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, уровне.
3. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
4. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
5. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.