

Утверждаю.  
Директор ОУ В.Г. Ранцева  
02.10.2023 г.

## **Программа наставничества в МБОУ «Ясненская СШ № 7»**

### **Пояснительная записка**

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

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019г. № 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 23.01.2020г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Распоряжением министерства Архангельской области от 23.03.2022г. № 483 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог».

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

**Цель:** раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создании условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Ясненская СШ № 7».

### **Задачи:**

- разработать и реализовать дорожную карту внедрения Программы;
- разработать модели наставничества в МБОУ «Ясненская СШ № 7»;
- привлекать, обучать и контролировать деятельность наставников, принимающих участие в Программе;
- реализовать материально-техническое обеспечение программы наставничества;
- осуществлять персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- 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;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- 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;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- 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 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам программ 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 образовательной организации.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*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.

*Благодарный выпускник* – 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 образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации.

## **Структура управления реализацией программы**

Направления деятельности	Сроки	Ответственный
1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества.	в течение всего периода	директор
1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	в течение всего периода	куратор Программы
1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».	в течение всего периода	наставники
Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	в течение всего периода	педагог-психолог
Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	в течение всего периода	наставляемые

## Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Информирование и выбор форм наставничества. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых и наставников	Формирование базы наставников из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые могут участвовать в Программе
Отбор и обучение наставников	Отбор наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Собеседование с наставниками.
Формирование наставнических пар.	Встреча наставников и наставляемых.	Созданные для работы наставнические пары.
Организация хода наставнической Программы	Работа наставников и наставляемых	Результат работы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары. Подведение итогов и популяризация практик.	Выявление лучших практики наставничества. Поощрение наставников

## 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 обучающихся – 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.*

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся.

### **Формы наставничества МБОУ «Ясенская СШ № 7»**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Ясенская СШ № 7», Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

#### **1. 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. Помогать в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшить образовательные, творческие или спортивные результатов.
3. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.
4. Создать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации.

#### **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 и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и защита их прав.

#### Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
-Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. -Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. -Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. -Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы.	-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. -Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### 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».	Совет старшеклассников школы
Проведение отбора наставников из числа активных обучающихся школы.	Анкетирование Собеседование
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 Листы опроса
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Улучшение своих образовательных результатов наставляемого, его интеграция в школьное сообщество, повышение мотивации.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы

### Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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.

#### 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

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебной деятельности, 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.  Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах школы  Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«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»	Методический совет

Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование Проведение мастер-классов, открытых уроков и др.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы

### Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Цель:** улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной 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.

#### **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 внутришкольном учете.
4. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.

### Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Ответственный, социально активный педагог, выпускник с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p>	<p>Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
<p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>	<p>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.</p>

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Взрослый-лидер – равнодушный ученик»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков. 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. Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.
«Учитель – 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 «Учитель – ученик»	Собеседование с куратором

Отбор наставников из числа активных педагогов	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор обучающихся: – имеющих проблемы с учебой; – немотивированных; – не умеющих строить свою образовательную траекторию; – с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Использование базы наставляемых Анкетирование
Формирование пар, групп	Личные встречи
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает сбор, обработку, хранение и использование информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация 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.

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 результатов реализации Программы показателям (Приложение №1).

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.

## **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 школы.

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

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутрикласса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных 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.

### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

1. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на разных уровнях.
2. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
3. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

## Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы наставничества	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	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			
	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.