

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Средняя общеобразовательная школа п. Надвоицы

Принято  
на педагогическом совете школы  
Протокол № 288 от «21» октября 2022 г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ п. Надвоицы  
\_\_\_\_\_/Пинаева Е.В.



**Рабочая программа по наставничеству  
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном  
учреждении  
Средняя общеобразовательная школа п. Надвоицы**

## **1. Пояснительная записка**

Программа наставничества в МБОУ СОШ п. Надвоицы разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» и «Социальная активность» национального проекта "Образование" и соответствующих региональных проектов.

Программа разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменения и дополнениями), во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее - Целевая модель), Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Устава образовательного учреждения, Положения о наставничестве в МБОУ СОШ п. Надвоицы

### **Цель программы:**

Внедрение Целевой модели наставничества позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11 – 18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Создание целевой программы наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, учителям старшего поколения помочь в овладении современными информационными технологиями, становлению педагога в качестве классного руководителя.

### **Задачи деятельности в рамках программы:**

1. Определение потребностей, возможных запросов на наставничество через анализ проблем.
2. Выявление потенциального круга участников программы.
3. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
4. Организация психолого-педагогического сопровождения, профессиональной поддержки и неформального общения участников программы.
5. Создание условий для развития гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций обучающихся с целью осознанной подготовки к выбору будущей профессии.
6. Создание продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.



7. Развитие партнерских, сетевых, социальных отношений, расширение круга наставников и наставляемых, технологий и форм их взаимодействия.

На основании предварительного анализа потребностей в формировании отношений наставничества выбраны **следующие модели**: «учитель - учитель», «ученик - ученик».

## **II. Организация деятельности школы по внедрению Целевой модели**

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри школы) и «внешнем контуре» (партнеры школы).

В целевой программе наставничества выделяют следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт развивает новые навыки и компетенции.
2. 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.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов: молодых специалистов; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями т.д.

Формирование базы наставников:

- из числа 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 в целом и от потребностей участников образовательных отношений:

педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

### Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
<u>Подготовка условий для запуска программы наставничества</u>	1. <u>Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы</u> 2. <u>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</u> 3. <u>Выбор аудитории</u> 4. <u>Выбор форм наставничества</u>	<u>Анализ ситуации в школе (характеристика контингента)</u> <u>Протокол заседания педагогического совета</u> <u>Создание «Дорожной карты» наставничества, Программы наставничества</u> <u>Пакет документов.</u>
<u>Формирование базы наставляемых</u>	<u>Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</u> <u>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</u>	<u>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</u>
<u>Формирование базы наставников</u>	<u>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</u>	<u>База из числа активных педагогов</u>
<u>Отбор и обучение наставников</u>	<u>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</u> <u>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</u>	<u>Анкеты, собеседование, обучение по программе.</u>
<u>Организация хода программы наставничества</u>	<u>Фиксация созданных групп в специальной базе.</u> <u>Закрепление гармоничных, продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были результативными с обеих сторон.</u>	<u>Мониторинг: Сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых.</u> <u>Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы.</u>
<u>Завершение программы наставничества</u>	<u>Подведение итогов работы каждой пары.</u> <u>Подведение итогов программы.</u> <u>Публичное подведение итогов.</u>	<u>Сбор лучших наставнических практик.</u> <u>Поощрение наставников.</u>



### Ш. Реализация целевой модели наставничества

Исходя из образовательных потребностей школы на первый год реализации программы определены следующие **формы наставничества**, подлежащие внедрению:

«Ученик – ученик»

«Учитель - учитель»

#### 1. Форма наставничества «Ученик-ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в развитии гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий внутри школы, формирование устойчивого школьного сообщества.

##### **Ожидаемые результаты:**

- улучшение образовательных показателей у наставляемых;
- повышение уровня включенности наставляемых в культурные и социальные процессы школы;
- положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе,

общий статус школы

- уменьшение количества жалоб на поведение учащихся,

конфликтных ситуаций;

##### **В роли наставляемых:**

- учащиеся, имеющие академическую неуспеваемость по одному и более предметам

- учащиеся с низкой мотивацией к учебе, пассивные в коллективных делах класса, испытывающие трудности в общении с ровесниками

- учащиеся, прибывшие в класс недавно и находящиеся в процессе адаптации к новым условиям;

- учащиеся с особенностями здоровья, обучающиеся на дому постоянно или временно, получающие образование на семейной форме обучения;

- учащиеся, пожелавшие овладеть новыми для себя умениями, навыками и компетенциями.

##### **Наставники:**

- активные старшеклассники, обладающие лидерскими качествами, высокими коммуникативными показателями, пользующиеся авторитетом в ученической среде;

- учащиеся с высокими образовательными результатами, победители олимпиад школьного, районного уровня;

- учащиеся с активной жизненной позицией;

- учащиеся, обладающие конкретными умениями и компетенциями, востребованными среди наставляемых и готовые передать свои знания и умения.

#### 1. Форма наставничества «Учитель - учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого

специалиста, рост их профессионального потенциала, поддержка нового сотрудника при смене его

места работы, создание комфортной педагогической среды и условий в педагогическом коллективе

для помощи педагогам всех категорий в обозначившихся у них проблемах и потребностях.

### **Ожидаемые результаты:**

- 1) Включенность молодых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- 2) Повышение уверенности в своих силах как у молодых педагогов, так и давно работавших;
- 3) Улучшение психологического климата в образовательной организации;
- 4) Повышение уровня удовлетворённости своей работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- 5) Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

### **Наставляемый:**

- молодой педагог, имеющий стаж до трех лет, испытывающий затруднения в организации учебного процесса, в общении с родителями, в налаживании контакта с учащимися;
- педагог, пришедший работать в школу недавно, еще не адаптировавшийся в новом коллективе;
- педагог, работающий в школе больше 30 лет, испытывающий затруднения с освоением новых информационных технологий;
- педагоги с большим стажем, испытывающие профессиональную и психологическую усталость, находящиеся в состоянии профессионального выгорания;
- педагоги, которые впервые стали классными руководителями;

### **Наставник:**

- опытный педагог – предметник, работающий в той же предметной области, что и наставляемый;
- педагог, обладающий лидерскими и коммуникативными навыками, пользующийся уважением и доверием коллег;
- опытный классный руководитель, педагог-организатор, заместитель директора по воспитательной работе, готовый передать свой опыт неопытному классному руководителю;
- педагог современной формации, легко использующий современные интерактивные технологии, готовый передать свои навыки тому, кто хочет ими овладеть.

## **IV. Мониторинг эффективности реализации Программы**

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе и результатах реализации Программы наставничества.

### **Цели организации мониторинга Программы наставничества:**

- 1) Оценка качества условий реализации Программы;
- 2) Оценка образовательных результатов и достижений участников программы (мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов).



### **Задачи организации Мониторинга:**

- 1) Проведение самоанализа качества созданных условий.
- 2) Анализ качества различных процессов, деятельности в рамках реализации Программы.
- 3) Анализ динамики образовательных результатов и достижений участников Программы.
- 4) Получение оперативной обратной связи и коррекция созданных условий.
- 5) Обобщение опыта, лучших практик наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества реализации Программы;
2. Оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

**Первый этап мониторинга** направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели:**

Оценка качества, эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

#### **Задачи:**

- 1) сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
- 2) обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника
- 3) контроль процесса наставничества
- 4) описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого
- 5) определение условий эффективной программы наставничества

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой программы: её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

**Второй этап мониторинга** позволяет оценить мотивационно – личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных черт, характера, сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивности внутри коллектива.

#### **Цели:**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар «наставник – наставляемый»
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

#### **Задачи:**

- 1) научное и практическое обоснование требований к процессу, к личности наставника
- 2) экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника
- 3) определение условий эффективного наставничества
- 4) анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесения

корректировок в соответствии с результатами

- 5) сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включённости обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворённостью педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчёта в виде статистического анализа собранных данных.

#### **V. Механизмы мотивации и поощрения**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

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

- организация и проведение фестивалей, конференций на школьном уровне
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»