

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Устьянская средняя общеобразовательная школа»

РАССМОТРЕНО

Педагогическим советом

(протокол от 30.08.2024 №1)

УТВЕРЖДАЮ

Директор



Никулина Т.М  
Приказ от 02.09  
.2024 № 43\  
1

## Программа наставничества

## 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»;
- 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 развития образования, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов в ОО.

### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МКОУ «Устьянская средняя общеобразовательная школа»;
- 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 персонализированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- 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 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- повышение мотивации к самостоятельному выбору векторов творческого развития, карьерному росту;
- снижение конфликтности развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

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 информирующих 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 поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

*Куратор*– административный работник образовательной организации, 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 ит.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

## 2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества.	<i>Июнь–август и в течение всего периода</i>

Куратор Программы	Разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Разработка целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	<i>В течение всего периода</i>
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».	<i>В течение всего периода</i>
ИО зам директора по УМР	Проведение мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	<i>В течение всего периода</i>
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	<i>В течение всего периода</i>

### 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

Этапы	Мероприятия	Результат
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты В письменной свободной форме со всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. План обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. 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. 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. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

#### 4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

*Куратор*– административный работник 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 куратором, а также руководителями школьных методических объединений, располагающих информацией о потребностях педагогов– будущих участников программы.

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;
- Желających овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из 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 педагогов.

## 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей школы Программа предусматривает форму наставничества: «Учитель – учитель».

### 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, опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, другими пе-

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
Осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	дагогами, родителями. Специалист, находящийся необходимо получать представление О традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации

#### **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

#### **Механизм реализации**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет 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 Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

#### **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, 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 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- Сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);
- 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 по средством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований форме наставничества.

#### **ЭТАП 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- динамику 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 и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый». Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, 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.



### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере 2балла	Частично проявляется 1 балл	Не проявля- ется, 0баллов
Оценка Про- граммы настав- ничества 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			
	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.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- Повышение качества образования улучшение психоэмоционального фона внутриобразовательной организации;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- 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 др. 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 методической декады наставничества на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник+».
4. Создание рубрики «Наставничество» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Представление к награждению государственными наградами и почетными званиями.

9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «УСТЬЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации и о реализации Программы наставничества	Август	Директор
2	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы	Август сентябрь	ИО зам директора по УМР
3	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов	Сентябрь	ИО зам директора по УМР
4	Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь	ИО зам директора по УМР
5	Выбор форм программы наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь 2022	ИО зам директора по УМР
6	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	ИО зам директора по УМР
7	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь 2022	ИО зам директора по УМР
8	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Сентябрь 2022	ИО зам директора по УМР
9	Формирование базы наставников	Сентябрь	ИО зам директора по УМР
10	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	ИО зам директора по УМР
11	Проведение собеседования с наставниками	Сентябрь	ИО зам директора по УМР
15	Поиск экспертов КПК для проведения обучения наставников	Сентябрь	ИО зам директора по УМР

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
16	Обучение наставников	В течение года	Наставники
17	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого	Сентябрь октябрь	ИО зам директора по УМР
18	Анализ анкет и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь	ИО зам директора по УМР
19	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Октябрь	ИО зам директора по УМР
20	Проведение встречи- планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь	Наставники, наставляемые
21	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь май	Наставники
22	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	ИО зам директора по УМР
23	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	ИО зам директора по УМР
24	Проведение методической декады наставничества	Май	Наставники, ИО зам директора по УМР
25	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	ИО зам директора по УМР
26	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы.	Май–июнь	ИО зам директора по УМР
27	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Июнь	Администратор сайта
28	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	ИО зам директора по УМР