

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МАОУ «СОШ № 24»,  
протокол от 27.12.2022 № 4

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАОУ «СОШ № 24»  
от 29.12.2022 № 40/3 од



**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»

п.Кедровое  
2022

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»

СОГЛАСОВАНО Педагогическим советом МАОУ «СОШ № 24», протокол от 27.12.2022 № 4	УТВЕРЖДЕНО приказом МАОУ «СОШ № 24» от 29.12.2022 № 40/3 - од
---	---

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 24»

п.Кедровое  
2022

## 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 № 240 – 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»;
- уставом МАОУ «СОШ № 24».

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 педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «СОШ № 24».

### **Задачи программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МАОУ «СОШ № 24»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества в МАОУ «СОШ № 24»;
- формирование базы данных Программы 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 МАОУ «СОШ № 24» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- улучшение психологического климата в МАОУ «СОШ № 24» внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МАОУ «СОШ № 24», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

### **В Программе используются следующие понятия:**

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

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

**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 и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – работник школы, назначаемый директором, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

### **Структура управления реализацией Программы**

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	Разработка и утверждение пакета нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Назначение куратора наставничества. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Материально – техническое обеспечение Программы наставничества.	Январь, сентябрь 2023

Куратор Программы	Формирование Банка наставников и наставляемых. Организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения. Контроль процедуры внедрения и реализация Программы. Организация проведения опросов, анкетирования. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. Мониторинг эффективности реализации Программы.	В течение всего периода
Наставник	Разработка и реализация индивидуальных планов наставничества. Реализация формы наставничества «учитель – учитель».	В течение всего периода
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

### Этапы программы

Реализация программы наставничества в МАОУ «СОШ № 24» включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

### Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	- Протокол заседания; - педагогического совета ОУ; - анализ наличной ситуации в ОУ; - дорожная карта реализации наставничества; - приказ об утверждении дорожной карты реализации Программы наставничества; - пакет установочных документов; - Программа наставничества.

Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: -базу наставников из числа наиболее активных педагогов.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование пар	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора.	Сформированные пар, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении пар наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1.Подведение итогов работы каждой пары. 2.Оповещение участников пары: наставник – наставляемый, об окончании наставничества 3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ.

### Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяются три главные роли:

**Куратор** – сотрудник МАОУ «СОШ № 24», который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества;

**Наставник** – участник Программы, имеющий опыт в достижении профессионального, личностного результата, способный готовый делиться 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 задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

База наставников формируется из:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых состоит из:

- 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.

### **Формы наставничества**

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Исходя из образовательной потребности МАОУ «СОШ № 24», наиболее значимыми формами наставничества являются «учитель — учитель», «заместитель руководителя – учитель».

### **Форма наставничества «Учитель – учитель»**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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 МАОУ «СОШ № 24».
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МАОУ «СОШ № 24».

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБОУ «СОШ № 24».
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МАОУ «СОШ № 24».
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.)

**Характеристика участников формы наставничества  
«учитель – учитель», «заместитель руководителя – учитель»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<p>1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>2. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой специалист, учитель, способный осуществлять осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных предметов.</p> <p>3. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>4. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях МАОУ «СОШ № 24»</p>
<b>Типы наставников</b>		Педагог, находящийся в состоянии
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	



Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	эмоционального выгорания, хронической усталости.
---	---	--

**Возможные варианты программы наставничества  
«Учитель – учитель», «заместитель руководителя – учитель»**

<b>Формы взаимодействия</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 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 формы наставничества  
«Учитель – учитель», «заместитель руководителя – учитель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «учитель – учитель», «заместитель руководителя – учитель»	Педагогический совет. Методические совещания.

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 школы.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации Программ 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, динамика 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 (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга представляется анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводит Куратор Программы. Сбор данных осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

**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 и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### **Критерии эффективности работы наставников**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МАОУ «СОШ № 24».

### **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, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +»
4. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
5. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.