

<b>«Рассмотрено»</b>	<b>«Утверждено»</b>
На заседании Педагогического совета МБОУ «СОШ №6 им.А.А.Тамбиева с.Первомайское»	Директор МБОУ «СОШ №6 им.А.А.Тамбиева с.Первомайское»
Протокол № <u>1</u> от « <u>31</u> » <u>08</u> 2023г.	А.М.Хапчаев
	Приказ № _____ от « <u>31</u> » <u>08</u> 2023 г.

## **Программа наставничества**

в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«СОШ №6 им. А.А.Тамбиева с.Первомайское»

### **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая Программа наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №149» (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 педагогических работников (далее – Педагоги)

разных уровней образования и молодых специалистов в Школе.

Задачи Программы:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

разработка и реализация моделей наставничества в Школе;

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 молодых специалистов и педагогов, участвующих

в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и 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 среди педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций

на основе партнерства;

2

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;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории

и будущей профессиональной реализации;

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;

увеличение доли Педагогов, участвующих в программах развития талантливых учителей..

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 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.

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

3

□ 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

Направления деятельности	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.	Июнь – август 2022	Директор, Заместитель директора по УВР

<p>2. Разработка целевой модели наставничества.</p> <p>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</p> <p>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</p>		
<p>7. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>8. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>9. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>10. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>11. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>12. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>13. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p>	<p>В течение года</p>	<p>Куратор Программы</p>
<p>14. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>15. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>В течение года Наставники</p>	<p>В течение года</p>	<p>Наставляемые Педагог-психолог,</p>

<p>16. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p> <p>17. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>		
--	--	--

### 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<input type="checkbox"/> Создание благоприятных условий для запуска Программы. <input type="checkbox"/> Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. <input type="checkbox"/> Выбор аудитории для поиска наставников. <input type="checkbox"/> Информирование и выбор форм наставничества. <input type="checkbox"/> На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<input type="checkbox"/> Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

	<p>личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>	
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p><input type="checkbox"/> Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</p> <p><input type="checkbox"/> Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p><input type="checkbox"/> Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p><input type="checkbox"/> Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы</p>
<p>Организация хода наставнической Программы</p>	<p><input type="checkbox"/> Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p><input type="checkbox"/> Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных</p>	<p>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</p>



	встреч, итоговую встречу	
Завершение Программы	<input type="checkbox"/> Подведение итогов работы каждой пары/группы. <input type="checkbox"/> Публичное подведение итогов и популяризация практик. <input type="checkbox"/> 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 и иными

сотрудниками школы, располагающими 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;
- желающих 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;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы

и от потребностей участников образовательных отношений.

## 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СОШ № 6

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №6, Программа предусматривает одну 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 (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 Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

<p>и школьного сообществ Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	
---	--

**9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МБОУ  
СОШ №6 им.А.А.Тамбиева с.Первомайское» в 2022 – 2023 УЧЕБНОМ  
ГОДУ**

№ п/п	Мероприятие	Форма предоставления результата	Сроки	Ответственный
	1. Нормативно-правовое обеспечение введения системы наставничества			
1.1	Определение ответственных за введение системы наставничества молодых педагогов	Приказ о закреплении ответственных за введение системы наставничества	Август 2022	Директор школы
1.2	Разработка и утверждение «Дорожной карты по развитию системы наставничества в МБОУ СОШ №6 в 2022/23 учебном году»	«Дорожная карта по развитию системы наставничества в МБОУ СОШ №6 в 2022/23 учебном году»	Май - август 2022	Заместитель директора по УВР
1.3.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве в школе; Положение об индивидуальном сопровождении молодого педагога Внесение поправок в Положение о школе молодого педагога в школе	«Положения о наставничестве в школе»; «Положение об индивидуальном сопровождении молодого педагога»; «Положении о школе молодого педагога в школе» (с изменениями)	Май - август 2022	Заместитель директора по УВР

1.4.	Разработка и утверждение Программы наставничества в МБОУ СОШ №6	«Программа наставничества в МБОУ СОШ №6». Приказ об утверждении программы наставничества	Май - август 2022	Директор школы, Заместитель директора по УВР
------	---	--	-------------------	--

## 2. Организационно-методическое обеспечение введения системы наставничества

2.1.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	«Программа наставничества в МБОУ « СОШ №6». Приказ об утверждении программы наставничества	Май - август 2022	Директор школы, Заместитель директора по УВР
2.2.	Проведение педагогического совета, посвященного введению системы наставничества и разработке необходимых локальных актов	Протокол педагогического совета Август 2022		Заместители директора по УВР
2.3.	Формирование банка наставляемых: диагностика профессиональных дефицитов молодых педагогов; сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых; анализ данных; формирование банка данных наставляемых	Аналитическая справка о профессиональных дефицитах молодых педагогов. База наставляемых.	Август – сентябрь 2022	Заместитель директора по УВР

2.4.	Формирование банка наставников: проведение собеседования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества; анализ результатов собеседования потенциальных наставников и сопоставление анкет с анкетами наставляемых; формирование банка наставников, формирование тандемов/групп.	База наставников. Приказ об назначении наставников	Август – сентябрь 2022	Директор школы, Заместитель директора по УВР
2.5.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников	Сценарий мероприятия, наградные документы, Приказ о награждении наставников за работу	Май 2022	Директор школы, Заместитель директора по УВР
2.6.	Проведение методических семинаров с наставниками и наставляемыми по организационным и методическим принципам осуществления наставничества	Методические материалы по организации наставничества для наставников и наставляемых	В течение года	Заместители директора по УВР
2.7.	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Удостоверение, сертификаты о прохождении обучения	В течение года	Заместители директора по УВР
2.8.	Разработка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Методические материалы по сопровождению наставнической деятельности	В течение года	Заместители директор по УВР

2.9.	Организация психологопедагогической поддержки и сопровождения наставляемых	Проведенные тренинги, консультации	В течение года	Педагоги-психологи
2.10.	Организация работы в наставнических парах (группах). Регулярные встречи наставника и наставляемого Регулярная обратная связь от участников программы	Организационное сопровождение наставниками наставляемых. Наличие персонализированных программ для наставнических пар (групп)	В течение года	Заместители директора по УВР
2.11	Формирование банка успешных практик наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте школы в разделе «Программа наставничества»	Банк успешных практик Заполнение раздела сайта «Программа наставничества»	В течение года	Заместители директора по УВР
2.12	Организация обмена опытом между наставниками	Мастер-классы, презентации, открытые занятия	В течение года	Заместители директора по УВР
2.13	Трансляция лучших практик по реализации системы наставничества педагогических работников школы на мероприятиях разного уровня (конференции, форумы, фестивали, конкурсы).	Удостоверение, сертификаты, дипломы и т.д.	В течение года	Заместители директора по УВР



### 3. Мониторинг реализации и оценки результатов реализации программ наставничества

3.1.	Организация внутреннего мониторинга эффективности программы наставничества; Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Получены и проанализированы данные мониторинга – информационная справка	Апрель - май 2023	Заместители директора по УВР
3.2.	Проведение итогового мероприятия по обмену опыта между наставниками	Методические материалы	Апрель 2023	Заместители директора по УВР
3.3.	Подготовка аналитического отчета по результатам мониторинга внедрения целевой модели наставничества	Аналитический отчет	Май 2023	Заместители директора по УВР

### 4. Информационное обеспечение введения наставничества

	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества		Июнь - август 2022	Директор школы, Заместитель директора по УВР
4.1.	Создание и наполнение раздела «Программа наставничества» на сайте школы школамолодого-специалиста/	Наличие на сайте раздела с содержательным наполнением о развитии системы наставничества педагогических работников	Сентябрь 2022 и далее в течение года	Заместители директора по УВР

4.2.	Систематическое обновление информации о развитии системы наставничества педагогических работников школы на сайте школы	Наличие на сайте раздела с систематическим обновлением содержания	В течение года	Заместители директора по УВР
------	--	---	----------------	------------------------------