

ПРИНЯТО:  
Педагогическим советом  
муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения «Сучковская средняя общеобразовательная  
школа»  
Протокол № 6 от 14.11.2023

Приказ от 14.11.2023 № 01-11-85

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СУЧКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»  
2023-2024  
УЧЕБНЫЙ ГОД**

**с.Сучково**

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

## 1. Пояснительная записка.

Настоящая программа «Педагогическое наставничество» (далее Программа) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Сучковская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

**Целью Программы является** структурирование всех действий, направленных на профессиональную адаптацию.

### **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.

**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.

**Координатор** – сотрудник Школы, который отвечает за разработку и реализацию Программы в Школе в целом, организацию всего цикла Программы.

**Куратор** - сотрудник Школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

## 2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "Определенности преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая

2010 г.).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

#### **Нормативные правовые акты МКОУ «Сучковская СОШ»**

- Устав
- Программа развития
- Положение о педагогическом совете
- Положение о наставничестве
- Программа целевой модели наставничества

### **3. Задачи Программы.**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты реализации Программы.
2. Методическое и материально-техническое обеспечение реализации Программы.
3. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы в Школе.
4. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства молодого учителя/учителя, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы, задействованного в реализации Программы

### **4. Ожидаемые результаты внедрения Программы.**

1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию: построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 3.

### **5. Структура управления реализацией Программы.**

Уровни структуры	Направления деятельности.
------------------	---------------------------

Школа	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Реализация Программы. Назначение куратора внедрения Программы. Методическое и материально-техническое обеспечение реализации Программы.
Координатор, куратор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль проведения Программы Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы
Наставник	Реализация наставнического цикла.

## 6. Кадровая система реализации Программы.

**В Программе выделяются 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 и 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 Школы, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в Школе в целом, организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник Школы, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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 лицами Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов.

- Формирование базы наставляемых:  
из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- 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.

## 7. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	1. Создание благоприятных условий для	Дорожная карта

условий для запуска Программы	<p>запуска Программы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	реализации Программы наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>Выявление конкретных проблем педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p><b>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul> <p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>выпускников, заинтересованных в поддержке своей Школы.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Заполнение анкет в письменной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>Собеседование с наставниками</li> <li>Методическое обучение.</li> </ol>
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>встречу-знакомство,</li> <li>пробную рабочую встречу,</li> <li>встречу-планирование,</li> <li>комплекс последовательных встреч,</li> <li>итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Мониторинг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>Подведение итогов Программы.</li> <li>Публичное подведение итогов и</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>Поощрение</li> </ul>

	популяризация практик.	наставников.
--	------------------------	--------------

## 8. Форма наставничества.

Форма наставничества «Учитель – учитель».

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями).	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Школы, основной общеобразовательной программы НОО/ООО/СОО Школы.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<b>Типы наставников</b>		
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель/ педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Варианты формы наставничества «Учитель – учитель»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
-----------------------------	-------------

«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету/предметам.

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы.

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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 состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения Школы, реализующей Программу, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения профессионального благополучия внутри Школы.

#### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль хода Программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы;
- контроль показателей профессионального благополучия.

#### Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет составлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к форме наставничества. SWOT-анализ проводит куратор Программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы требованиям Целевой модели наставничества (далее – Модель), принципам, заложенным в Модели, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей профессионального

благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

## **9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников Программы;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности участников;
- динамику с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы на повышение активности и заинтересованности участников в профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

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

### **Цели мониторинга влияния Программы на всех участников.**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в Модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

## **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Школы.



