

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Школа №4»

ПРИНЯТО:
на заседании
педагогического совета
МБОУ «Школа №4»
Протокол №1 от 29.08.2025г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Школа №4»
_____ И.Р.Козлова
Приказ №51ш от 29.08.2025г.

Программа наставничества

МБОУ «Школа № 4»

Программа наставничества

МБОУ «Школа № 4»

«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Пояснительная записка

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач.

Нормативно-правовое обеспечение

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования №НТ-944/08 и Минобрнауки РФ №326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Программой развития МБОУ «Школа №4».

Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Методологическая основа

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного

учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов: - принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет уважения интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность

их участия в наставнической деятельности, признания равногo социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; - принцип легитимности - соответствии деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании

наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Форм наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между более опытными начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Планируемые результаты

Количественные:

- 100% реализация запланированных мероприятий программы
- Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы
- Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы на

учебный год

Качественные:

- Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)
- Применениенаставляемым полученныхотнаставниказнаний, уменийи опытав профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной грамотности по итогам диагностических процедур)
- Поступлениезапросовучастниковнапродолжениесовместнойработы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов .

Мониторингиоценкарезультатовреализациипрограммы

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 снаставляемым, а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Цельмониторинга:

1. Оценкакачества реализуемойпрограммынаставничества.

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 (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

3. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет.

Содержание программы

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Утверждение дорожной карты.; определение наставников для сопровождения молодых педагогов	Сентябрь	Зам директора по УВР
2	Консультации «Структура рабочей программы учителя» «Работа с электронным журналом» «Построение занятия с учетом требований ФГОС» «Требования к планированию воспитательной работы с классом»	Сентябрь	Заместитель директора по УВР Руководитель ШМО КР и ИН
3	Участие молодых специалистов в городской педагогической конференции	Сентябрь	Управление образования ВГО
4	Участие молодых специалистов в вновь прибывших в мероприятиях ГМО	В течение года	Руководители ШМО
5	Посещение уроков с целью оказания методической помощи	В течение года	Руководители ШМО
6	Посещение молодыми специалистами и вновь	В течение года	Педагоги-наставники

	прибывшими педагогами уроков в неклассных мероприятиях школы		
7	Посещение семинаров, консультаций, открытых уроков на муниципальном уровне согласно плану	В течение года	Руководители ШМО
8	Содействие педагогам в участии в конкурсах профессионального мастерства	По плану работы	Заместитель директора по УВР Руководители ШМО

Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставника и наставляемого	Сроки
В рамках реализации образовательных программ ФГОС. Воспитательная работа.			
1	Потребности в формировании классного коллектива	Мастер-классы	В течение учебного года
2	Работа с педагогом-психологом	Социализация, построение социального паспорта класса	В течение учебного года
3	Заполнение Электронного журнала. Разделы для классного руководителя	Мастер-класс от наставника	В течение учебного года
4	Заполнение документации классного руководителя	Индивидуальные встречи и беседы	В течение учебного года
5	Внеурочная деятельность с классом	Совместные мероприятия с классами	В течение учебного года

			года
В направлении проектной и исследовательской деятельности			
1	Подготовка учащихся классов к фестивалям, конференциям	Индивидуальные встречи и беседы	В течение учебного года
В рамках профессионального роста			
1	Подготовка наставляемого к участию в конкурсах профессионального мастерства в воспитательной работе	Индивидуальные встречи и беседы	В течение учебного года

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

1. *Наставничество* –

форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2. *Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3. *Наставник* – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

4. *Наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

5. *Куратор* – сотрудник Лицея, который отвечает за реализацию персонализированных программ.

6. *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная

персонализированная

программа(от3месяцевдо1года),включающаяописаниеформивидовнаставниче
ства,участников наставнической деятельности и перечень мероприятий,
нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных
компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений
наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Карта оценки результативности урока по ФГОС

(Калинина Е.А., к.п.н., доцент кафедры ФО [СарИПКиПРО](http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria) г.Саратов)

<http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria>

1. Цели урока задаются тенденцией передачи функции от учителя к ученику.	
2. Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений)	
3. Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе.	
4. Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы.	
5. Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески.	
6. На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности обучающихся).	
7. Учитель добивается осмысления учебного материала всеми обучающимися, используя для этого специальные приемы.	

<p>8. Учитель стремится оценивать реально продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи.</p>	
<p>9. Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока.</p>	
<p>10. Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения.</p>	
<p>11. Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта.</p>	
<p>12. На уроке осуществляется глубокое личностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность)</p>	

АНКЕТА для молодых \ вновь прибывших педагогов

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в составлении календарно-тематического планирования
 - в проведении уроков
 - в проведении внеклассных мероприятий
 - в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с учащимися, их родителями
 - другое (допишите) _____
-

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
- активизировать обучающихся
- организовывать сотрудничество между обучающимися
- организовывать само- и взаимоконтроль обучающихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН обучающихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то как из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование

аниев образовательном процессе

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учети оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите)

**Отчет молодого специалиста\ вновь прибывшего педагога
определанной работе в рамках наставничества**

ФИО—

Должность—

Педагогический стаж— Стаж

работы в школе Недельная

нагрузка —

За отчетный 20__-20__ учебного года мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование:

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы

1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили)

2. Собственно-педагогическая деятельность:

2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступления на заседаниях (ШМО, Педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с детьми:

3.1. Классы, в которых работал(а)

3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)

3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.4. Работа с слабоуспевающими обучающимися

3.5. Работа с родителями, классное руководство

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года).

Прогнозирование работы на новый учебный год (что планирует провести, где участвовать).

Приложение 5

Отчет наставника о проделанной работе

с молодым специалистом \ вновь прибывшим педагогом

(ФИО молодого специалиста) за 20__ - 20__ учебный год

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

1. Сколько уроков наставляемого было посещено.
2. Какая методико-педагогическая помощь была оказана молодому наставляемому в течение года.
3. Каки недостатки были выявлены в работе наставляемого.
4. Над чем необходимо работать наставляемому в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков.

Прогнозирование работы на новый учебный год.

Программа наставничества

МБОУ «Школа №4»

«ПЕДАГОГ- ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

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

Под *формой наставничества* понимают 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, 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 программ 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.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На

сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

1.2. Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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 № 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. № 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р) .
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 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».

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с ОВЗ, помощь в адаптации к условиям современного общества.

Задачи:

1. Оказывать помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Способствовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

4. Оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды.

1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества может быть рассчитана на 1 учебную четверть или учебный год.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задачи потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа, а также, исходя из запросов наставляемых.

Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

Форма наставничества «педагог – обучающийся» предполагает взаимодействие педагога образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества «педагог - обучающийся с ОВЗ»

Цель реализации формы наставничества «педагог—обучающийся ОВЗ: успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидность) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «педагог-обучающийся с ОВЗ»:

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимально раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности

обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в

образовательной организации, внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроения по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом;

- самостоятельности.

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставник - педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), учителя педагогов без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители, воспитатели.

Наставляемые — обучающиеся-инвалиды с ОВЗ или обучающийся с ОВЗ.

Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся инвалидов, без ОВЗ или с ОВЗ в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

Форма наставничества «педагог – обучающийся с ОВЗ группы риска»

Цель реализации формы наставничества «педагог – обучающийся с ОВЗ группы риска» оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель – обучающийся с ОВЗ группы риска»:

- установление контактов с педагогами образовательной организации, работающим и с обучающимся группы риска; обучение общеучебными и практическими навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;
- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;
- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;
- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставник – педагог-психолог, социальный педагог, педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми

коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый-обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;
- профориентационная работа;
- работа с семьей обучающегося;
- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;
- работа с сверстниками, одноклассниками;
- работа с организациями (служба занятости, КДН, организации дополнительного образования и др.).

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию и информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях мероприятий, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях мероприятий, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1 Ожидаемые результаты

Форм наставничества «педагог- обучающийся ОВЗ»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форм наставничества «педагог—обучающийся группы риска»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

3.2 Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия в образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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 (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Кроме того, могут быть роли ученик активный-ученик пассивный.

Наставник-активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В образовательном учреждении у обучающегося могут возникать некоторые проблемы, решить которые может наставник:

- ✓ низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- ✓ отсутствие цели, определяющей будущую профессию;

- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- ✓ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ конфликты с учителями-предметниками, другими учителями, со своими родителями, неразвитые коммуникативные навыки;
- ✓ отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- ✓ спад эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, которые связаны с подростковым периодом;
- ✓ адаптация в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Основная проблема обучающихся, которые нуждаются в помощи, это слабо развитые метакомпетенции – способность формирования самостоятельно в самом себе новых навыков и компетенций.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

План работы учебный год Форманаставничества: «Педагог- обучающийся» Ролевая модель: «Педагог–обучающийся сОВЗ»

№	Проект, задание	Планируемый результат
1. Анализ трудностей и способов их преодоления		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации
2. Направления развития ученика		
2.1	Повышение мотивации к учебе и освоению науки творчества через участие в олимпиадах, творческих конкурсах	Обеспечена динамика участия и результативности в олимпиадах, конкурсах
2.2	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной продуктивной деятельности через включение в социально-проектирование и волонтерскую деятельность	Динамика результатов включения в социально-продуктивную деятельность
2.3	Развить/сформировать Коммуникативные компетенции	Сформированы способности публичных творческих выступлений, публичной презентации проектов, исследовательских и творческих работ
2.4	Формировать здоровьесберегающую культуру обучающегося	Улучшены (сохранены) показатели здоровья обучающегося

2.5	Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора	Развит навык принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора
-----	---	---

Ролевая модель: «Педагог–обучающийся с ОВЗ группы риска»

№	Проект, задание	Планируемый результат
1. Анализ трудностей и способов преодоления		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации
2. Направления развития ученика		
2.1	Повысить успеваемость по предметам «...», «...»	Улучшены образовательные результаты по предметам... по итогам четвертей, учебного года (четверти)
2.2	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность	Динамика результатов включения в социальную продуктивную деятельность
2.3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Сформированы способности публичных творческих выступлений, публичной презентации проектов, исследовательских и творческих работ
2.4	Пройти профориентационную программу «Россия – мои горизонты»	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы
2.5	Формировать гражданственность, ответственное отношение к своим поступкам, законопослушность	Отсутствие асоциальных поступков

Мониторинг программы

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива

в практической и научной сферах.

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 социально значимых организаций.

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 (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Программа наставничества

МБОУ «Школа № 4»

«УЧЕНИК-УЧЕНИК»

Пояснительная записка

Наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации учащихся, качественному освоению учебной программы, профессиональному самоопределению, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

Программа «ученик – ученик» определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии для таких форм воздействия, как: «Успевающий–неуспевающий», «Лидер–пассивный», «Равный–равному», «Адаптированный–неадаптированный».

Основные термины и понятия, применяемые в Программе:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист или любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом

и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – учитель школы, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

ЦельзадачиПрограммы«Ученик –ученик»

Цель:разносторонняяподдержкаобучающихся, достигшихуровня основного образования,включая обучающихся сОВЗ/инвалидов..

Задачи:

1. Оказатьпомощьвреализациилидерского потенциала;
2. Способствоватьулучшениюобразовательных, творческихилиспортивныхрезультатов;
3. Развиватьгибкиеи метакомпетенции;
4. Оказатьпомощьв адаптацииикновым условиямсреды.

Планируемырезультаты:

1. Высокийуровеньвключениянаставляемыхв социальные, культурныеи образовательные процессы;
3. Повышениеуспеваемостившколе;
4. Улучшениепсихоэмоциональногофонавнутригруппы, класса,школыв целом;
5. Количественныйи качественныйростуспешнореализованныхтворческихи образовательныхпроектов;
7. Снижениечислаобучающихся, состоящихна различныхвидахучета;
8. Реализациялидерскогопотенциала;
9. Эффективнаяподдержкасамоопределениюипрофессиональной ориентации наставляемых;
10. Подготовкаобучающегосяксамостоятельной, осознаннойисоциально продуктивной деятельности в современном мире.

ПоказателиэффективностиреализацииПрограммы

ВчастииценкинаставническойПрограммывобразовательнойорганизации

подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

5. Сроки и этапы реализации Программы

5.1. I этап: запуск программы, сентябрь;

II этап: практическая реализация программы – октябрь – май;

III этап: завершение программы – май.

5.2. Реализуется Программа «Ученик – ученик» через организацию работы в наставнических парах или группах по форме: «ученик – ученик». Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре

или группепредполагает решение индивидуальных,конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также, исходя из запросов наставляемых.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска Программы; Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых; Работа по формированию базы наставников; Информирование и определение форм наставничества	Дорожная карта Пакет документов
Формирование базы наставников	Данная работа включает в себя действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; желающих реализовать свои способности и приобрести новые навыки; активных участников детского и волонтерского движения в школе.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью Программы наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.

	<p>Выявлениеотпотенциальных наставников для конкретной программы;</p> <p>Обучениенаставниковдляработыс наставляемыми;</p> <p>Заполнениеанкетпотенциальными наставниками;</p> <p>Собеседованиеснаставниками.</p>	Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<p>Провестиобщуювстречунаставников и наставляемых в любом формате;</p> <p>Зафиксировать сложившиеся пары/группывбазекуратора программы</p> <p>ОформлениеСогласийиСоглашений; Составление индивидуального плана работынаставническихпар/групп</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы</p> <p>Оформлена соответствующая документация</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставническойпаре/группетак, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон;</p> <p>Работавкаждойпаре/группевключает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ встречу-знакомство, ▪ пробнуюрабочуювстречу, ▪ встречу-планирование, ▪ комплекспоследовательныхвстреч, <p>итоговуювстречу</p>	<p>Мониторинг:</p> <p>Сборобратнойсвязиот наставляемых – для мониторингадинамики влиянияпрограммына наставляемых;</p> <p>Сбор обратной связи от наставников,наставляемых и кураторов–для мониторинга эффективностиреализации программы.</p>

Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы; Подведение итогов программы школы; Публично подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	---	--

6. Участники Программы

6.1. Наставник:

- активный ученик, член детского школьного объединения, обладающий лидерскими и организаторскими качествами;
- победитель школьных и региональных конкурсов;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
- участник всероссийских детско–юношеских организаций и объединений (РДШ).

6.2. Наставляемый:

Пассивный:

- социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением;
- учащийся, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Активный: обучающийся с особыми образовательными

потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке и ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию и информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях мероприятий, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации и о внесении изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременные и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях мероприятий, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

Механизм управления Программой «Ученик–ученик»

Реализация программы проводится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и наставляемыми;
- проведение отбора и обучения наставников, оценка результатов наставничества.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание

программы внутри организации:

– формирование пар/групп,

пополнения базы наставников и наставляемых, сбор данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы, взаимодействие с педагогами;

– взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Мониторинг программы

Мониторинг процесса реализации программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации. Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс реализации программы, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества.

План работы на учебный год

№	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/устный опрос и др.)	Август-сентябрь	Куратор
2.	Организация и проведение вводного совещания с наставниками	1 неделя сентября	Куратор

3.	Встреча с наставниками, обучение	По мере набора наставников	Куратор
4.	Формирование наставнических пар/групп	2 неделя сентября	Куратор
5.	Анкетирование, анализ полученных анкет	В течение реализации Программы	Куратор
6.	Организация и проведение встреч: – встреча-знакомство; – пробная встреча; – встреча планирование; – совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; – итоговая встреча	В процессе реализации Программы	Куратор
7.	Привлечение наставников и наставляемых к участию во всех школьных делах	Сентябрь–Декабрь	Куратор, наставники
8.	Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	В течение года	Наставники
9.	Подготовка наставляемых к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам	В течение года	Наставники
10.	Встречи по интересам с лидерами-наставниками	В течение года	Куратор, наставники

11.	Образовательные практики “Дети- детям”	В течение года	Наставники
12.	Кейс-турниры	Ноябрь-Март	Куратор
13.	Привлечение наставляемых к участию в реализации школьных, муниципальных и региональных проектов	Ноябрь–Декабрь	Наставники
14.	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	В течение года	Наставники
15.	Привлечение наставников наставляемых к участию в конкурсе видеороликов	Ноябрь–Декабрь	Куратор
16.	Привлечение наставников наставляемых к участию в школьных акциях	Январь	Куратор, наставники
17.	Интерактивная игра «Связь поколений – пойми меня»	Январь–Февраль 2025	Наставники
18.	Организация и проведение классных часов по плану воспитательной работы	Январь-апрель 2025	Куратор, наставники
19.	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	В течение года	Наставники
20.	Участие в школьных, районных, областных конкурсах, акциях.	В течение года	Наставники
21.	Помощь в обучении, социализации, адаптации	В течение года	Наставники

22.	Участие в социально-значимых проектах	В течение года	Куратор, наставники
23.	Освещение проводимых мероприятий на сайте школы, в средствах массовой информации, ВК групп школы	В течение года	Ответственный за организацию информационной работы через разработку медиаплана
24.	Подведение итогов работы пар/групп за учебный год	Май	Куратор, наставники