

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12  
ГОРОДА ИЖЕВСКА**

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного  
совета при Управлении образования

Администрации города Ижевска

Протокол №1

№ 19 от «04» 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ №33/1ОД от «17» марта 2022

года

Директор МБОУ СОШ №12

\_\_\_\_\_ / О.И. Вятчина

М.П.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В МБОУ СОШ №12**

Ижевск, 2022

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества МБОУ СОШ №12</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ №33/1ОД от «17» марта 2022 года</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Садыкова Расима Фоатовна, заместитель директора по ВР</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p><b>Федеральный уровень:</b> Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;          -Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;          -Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;</p> <p><b>Уровень субъекта РФ:</b> Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;          -Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);          -Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);</p> <p><b>Муниципальный уровень:</b> Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;          -Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания</p>

	<p>единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;</p> <p>-Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».</p> <p>-Приказ УО №100 от 04.03.2022 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»</p> <p><b>Уровень образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ №33/1ОД от 17 марта 2022 года;</li> <li>- Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ СОШ №12 ;</li> <li>- План мероприятий (дорожная карта )внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ СОШ №12 на 2022 год;</li> <li>- Программа наставничества.</li> </ul>
<p>Цель Программы</p>	<p>Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №12</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;</li> <li>- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;</li> <li>- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;</li> <li>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории</li> </ul>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>1.Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.</p>

	<p>2. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.</p> <p>3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.</p> <p>5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.</p> <p>6. Увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.</p> <p>7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>8. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.</p> <p>9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</p> <p>10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> <p>11. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.</p> <p>12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.</p> <p>13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «ученик – ученик»;</li> <li>2) «студент – ученик»;</li> <li>3) «работодатель – ученик».</li> </ol> <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «педагог – педагог»,</li> <li>2) «руководитель образовательной организации – педагог»,</li> </ol>

<p>Структура управления реализацией Программы</p>	<p>3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».</p> <p><b>Руководитель ОО.</b> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</p> <p>2. Разработка Программы наставничества.</p> <p>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</p> <p>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>6. Назначение куратора.</p> <p>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</p> <p><b>Куратор.</b> 1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</p> <p>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p> <p>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</p> <p>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</p> <p>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</p> <p>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p> <p><b>Педагог-психолог</b> 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>
---	--

	<b>Наставляемый.</b> 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.</li> <li>• Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";</li> <li>• Поддержка системы наставничества через школьный сайт.</li> <li>• Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.</li> <li>• Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.</li> <li>• Доска почета «Лучшие наставники».</li> <li>• Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"</li> <li>• Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.</li> <li>• Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.</li> <li>• Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы</li> </ul>

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Актуальность разработки Программы наставничества**

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива. Поэтому в описании актуальности можно перечислить именно те запросы и проблемы образовательной организации, при решении которых будет использована технология наставничества.

### **1.2. Цель и задачи Программы наставничества**

В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от уровня образовательной организации и форм наставничества.

**1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:** обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители и др.

#### **1.4. 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.).

**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. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В данном разделе необходимо раскрыть, на чем основывается Программа наставничества.

Для этого необходимо, в первую очередь, проанализировать связь с федеральными, региональными и муниципальными нормативно-правовыми документами, и основными документами образовательной организации.

Рекомендуется указывать именно те документы, в соответствии с которыми прописывается Программа наставничества.

Программа наставничества может быть связана:

- с реализацией проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение



конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др.

- с реализуемыми проектами в образовательной организации;
- с программой стратегического развития образовательной организации;
- с развитием волонтерского движения.

Наряду с перечисленными документами, с Программами наставничества могут быть соотнесены:

- основная образовательная программа;
- программа дополнительного образования (детей, молодых педагогов, опытных педагогов);
- планы по воспитательной работе образовательной организации;
- планы учебно-методической работы;
- планы социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и др.

### **3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В данном разделе необходимо указать, какими вы видите результаты правильной организации работы наставников, например:

6. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
7. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
8. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
9. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
10. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
6. Увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### **4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В данном разделе разъясняется основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности.</b>
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li><li>2. Разработка Программы наставничества.</li><li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li><li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li><li>6. Назначение куратора.</li><li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</li></ol>
Куратор	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</li><li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li><li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li><li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li></ol>
Наставник	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</li><li>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</li><li>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</li><li>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой</li></ol>

	деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

## 5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три 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. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ из числа обучающихся:
  - проявивших выдающиеся способности;
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

