

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

МБОУ СОШ № 32

Протокол № 5 от 19.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 32

М.С.Кувитанова

Приказ № 95/1-ОД от 22.05.2025 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением
предметов эстетического цикла г. Уссурийска
Уссурийского городского округа»

г. Уссурийск
2025 г.

Содержание

1. Пояснительная записка.....	
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	
1.2. Нормативные основы реализации программы наставничества	
1.3. Срок реализации программы наставничества.....	
1.4. Цели программы наставничества.....	
1.5. Задачи программы наставничества.....	
1.6. Ожидаемые результаты программы наставничества	
1.7. Направления наставничества	
1.8. Целевые группы реализации программы наставничества.....	
1.9. Формы наставничества	
2. Кадровая система реализации программы наставничества	
3. Реализация программы наставничества в образовательной организации ...	
3.1. Этапы реализации программы наставничества	
3.2. План мероприятий по реализации программы наставничества.....	
4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	
4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	
4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников программы наставничества	
5. Механизмы поощрения наставников.....	
6. Приложение 1.....	
Приложение 2	
Приложение 3	

1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Государство сегодня серьезно настроено на трансформацию в сфере образования и в рамках национального проекта, готово поддерживать и развивать инициативы, связанные с наставничеством. Одной из задач национального проекта «Образование» является развитие института наставничества на всех уровнях образования.

Развитие института наставничества определяется как федеральная стратегическая инициатива, реализуемая с целью:

- вовлечения учащихся и педагогов в активную деятельность;
- разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов;
- системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

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.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

1.2. Нормативные основы реализации программы

На федеральном уровне наставническую деятельность обеспечивают:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р);
- Методология (целевая модель) наставничества учащихся 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 (утв. распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145).

На уровне образовательной организации наставническую деятельность обеспечивают:

- Устав образовательной организации,
- дополнительные общеобразовательные программы,
- положение о программе наставничества,
- программа наставничества образовательной организации,
- приказы, планы реализации мероприятий программы.

1.3. Сроки реализации программы:

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г. срок окончания 31.05.2028 года.

1.4. Цель программы:

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки и раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимых для успешного самосовершенствования, социальной и профессиональной самореализации в современных жизненных условиях.

1.5. Задачи программы:

- Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- Адаптация молодых педагогов к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- Раскрытие лидерского потенциала учащихся;
- Преодоление подросткового кризиса, формирование жизненных ориентиров у учащихся;
- Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- Выявление и распространение лучших практик наставничества в образовательном учреждении.

1.6. Ожидаемые результаты программы наставничества в образовательной организации:

- Улучшение показателей, учащихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении среди учащихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МБОУ СОШ № 32, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Формирование активной гражданской позиции учащихся;
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых учащихся;
- Продвижение лучших практик наставничества в муниципальных и региональных конкурсах.

1.7. Направления наставничества:

- Учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций учащихся;
- Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое в целях развития общих компетенций учащихся, а также выявление и развитие талантов и способностей, учащихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности.

1.8. Целевые группы реализации программы наставничества в образовательной организации:

- учащиеся;
- методисты;
- педагоги.

1.9. Формы наставничества:

Внедрение программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

Наставничество может быть, как индивидуальное (направленное на одного учащегося), так и групповое (направленное на группу учащихся). Это связано с тем, какие цели ставит перед собой образовательная организация.

Исходя из образовательных потребностей организации в данной программе наставничества приоритетными могут являться формы наставничества: «Учащийся - учащийся», «Педагог - педагог», «Педагог - учащийся», «Методист – методист», «Методист – педагог».

Форма наставничества «учащийся - учащийся»:

Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- Повышение успеваемости в обучении;
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, детского объединения, учреждения в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа учащихся состоящих на различных видах учета.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией учащихся

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня. Лидер детского объединения, принимающий активное участие в жизни учреждения. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни объединения, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, выстраивании профессиональной траектории.

Возможные варианты программы наставничества «учащийся - учащийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «учащийся - учащийся»:

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учащийся - учащийся».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся образовательного сообщества ЦДОД.	Анкетирование. Собеседование Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в образовательное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в образовательное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность образовательному сообществу.	Поощрение на итоговом мероприятии по окончании года.

Форма наставничества «Педагог - педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, направления деятельности, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в учреждении.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния работников учреждения, педагогического сообщества.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых объединениях и группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией работы с родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	
Наставник - Консультант Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с	Наставник направления Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую		

решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	поддержку преподавания отдельных дисциплин.		
---	---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог - педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный руководитель детского объединения - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный в направлении деятельности - неопытный/начинающий работу в направлении»	Методическая поддержка по конкретному направлению.

Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование . Использование базы наставников.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Проводится при необходимости.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого,	Тестирование. Проведение мастер -

закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете учреждения.

Форма наставничества «педагог - учащийся»:

Цель: – успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных учащихся в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к образованию и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в объединении.
- Численный рост участия в конкурсах, соревнованиях по интересам, а также в мероприятиях регионального, федерального, международного уровней.
- Увеличение процента учащихся, успешно прошедших предпрофориентационную подготовку.
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности учащихся (совместно с педагогом, шефами, представителем предприятий и т.д.).
- Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах,

образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель образовательного учреждения.		равнодушный к процессам внутри учреждения и ее сообщества.
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «педагог - учащийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал - равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «педагог - учащийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».	Конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование . Использование базы наставников.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной программы.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Формирование пар, групп.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».

профессий.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Анализ эффективности реализации программы.
	Поощрение наставляемого на итоговом мероприятии учреждения. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

2. Кадровая система реализации программы наставничества:

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Контрольные сроки исполнения
Заместитель директора (методист)	Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества; Утверждение программы наставничества и контроль за ее реализацией; Реализация кадровой политики в программе; Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества	
Куратор	Формирование базы наставников и наставляемых; Организация обучения наставников (в том числе с привлечением экспертов для проведения обучения); Разработка программы наставничества; Контроль процедуры внедрения программы наставничества; Участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества; Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы; Мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества	

	Формирование пар/групп наставников и наставляемых; Разработка дорожной карты наставничества для пары/группы наставник и наставляемые; Организационное и методическое сопровождение дорожной карты наставничества для пары/группы наставник и наставляемые	
--	---	--

3. Реализация программы наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в образовательной организации проводится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, учащиеся и их родители, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

3.1. Этапы реализации программы наставничества:

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов (Таблица 1):

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

Этап	Наименование этапа	Мероприятия внутри организации	Мероприятия с внешней средой	Результат
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; Публичное представление программы (педсовет, родительское собрание и т.д.), выбор форм наставничества подходящих	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; Информировать	Дорожная карта реализации наставничества, пакет документов

		для образовательного учреждения; Выбрать куратора, отвечающего на реализацию программы (утвердить приказом ОО); Разработать систему поощрения наставников; Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; Сформировать дорожную карту внедрения программы наставничества	аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	
2.	Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем учащихся образовательного учреждения, которые можно решить с помощью наставничества; Информировать родителей, педагогов, учащихся о возможностях и целях программы; Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, педагоги психологи), в том числе сбор запросов, наставляемых к программе (анкетирование); Включить собранные данные в базу наставляемых		Формирование базы наставляемых с картой запросов

3.	Формирование базы наставников	Информировать коллектив, учащихся и их родителей, педагогов о запуске программы; Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и учащихся: -Учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, конкурсов, спортивных секций); -Педагогов, заинтересованных в улучшении знаний и способностей детей, а также создании продуктивной педагогической атмосферы; - Студентов способных передать свою «творческую энергию» и интересы другим	- Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - Мотивировать наставников	- Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы; Организация обучения наставников для работы с наставляемыми	- Привлечение сотрудников педагогических вузов, к обучению наставников	- Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальным и наставниками; - Собеседование с наставниками; - Программа обучения

5.	Формирование наставнических пар/групп	- Организовать и провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и наставляемых в любом формате для формирования пар/групп, обеспечить психологическое сопровождение наставляемым; - Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора; - Сформировать план работы групп.		Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.	Организация работы наставнических пар или групп	- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.	-Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых- для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора- для мониторинга эффективности реализации программы

7.	Завершение наставничества	- Подведение итогов работы каждой пары/группы; - Подведение итогов программы образовательного учреждения; - Публичное подведение участников итогов и популяризация программы практик; - Реализация поощрения наставников; - Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через СМИ	- Собраны лучшие наставнические практики; - Проведено награждение и поощрение наставников
----	----------------------------------	--	---	--

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и учащихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.). Результатом этапа является дорожная карта внедрения программы наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем учащихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, отсутствие мотивации у учащихся, отсутствие и досуговой составляющей в жизни организации, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах через все системы массовой информации;
- взаимодействие с аудиториями при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должна быть сформирована база наставников (учащихся, студентов и педагогов) (Приложение 2).\

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:
 - выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе.

- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах через все системы массовой информации;
- взаимодействие с аудиториями при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Этап 4. Обучение наставников

Куратор программы составляет план обучения наставников с учетом возрастных и психофизиологических особенностей.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности (см. стр. 35 (п. 4.6) -стр. 49 методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества учащихся 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).

Структура обучения является одинаковой для всех трех групп наставничества.

Основные вопросы обучения: этапы планирования работы с наставляемым, ведение отчетной документации, участие в конференциях, семинарах по направлению наставничества и т. д.

Методисты образовательной организации готовят рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы анкет, дневника наставника, планов работы наставника, отчетов, памятки и т.д.).

Примерные формы для заполнения (дневник наставника, план работы пары/группы, отчет наставника) в приложении 4,5,6.

Этап 5. Формирование пар/групп «наставник - учащийся»

Основная задача этапа - сформировать пары либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 510 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках, выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать

сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы, решением педагогического совета они утверждаются приказом образовательной организации.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничеств.

Главная задача данного этапа -закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе для максимально комфортного, стабильного и результативного общения обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу - знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу - планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу.

Разрабатывается план пары/группы наставничества для пары/группы наставник и наставляемые, утверждается приказом образовательной организации и обеспечивается ее организационное, методическое и мониторинговое сопровождение (Приложение 5).

Примерные рекомендации по индивидуальной работе с наставнической парой/группой в приложении 7.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы

Итоги работы каждой пары/группы подводятся куратором программы. Куратор проводит беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;
- обсуждение причин завершения;
- обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;
- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления, наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;
- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений; планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и

утверждающем ключе.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов предполагает либо праздничное мероприятие, либо заседание педагогического совета, на котором представляются лучшие практики наставничества заинтересованным аудиториям, а также проводится чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

На сайте образовательной организации в разделе «Наставничество», по мере появления публикуется подготовленные командами успешные кейсы.

Создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, общественном и государственном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Для популяризации роли наставника руководство образовательной организации может проводить следующие мероприятия:

- Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций) наставников на уровне образовательного учреждения.
- Выдвижение лучших наставников (педагогов) на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства учреждения «Лучший наставник»
- Благодарственные письма наставникам, родителям наставников из числа учащихся.
- Размещение на сайте образовательной организации материалы лучших практик программы наставничества.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

3.2. План мероприятий по реализации программы наставничества:

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Принятие решения о внедрении программы наставничества		
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в образовательном учреждении	- Издание приказа «Внедрение программ наставничества»; - Разработка и утверждение Положения о наставничестве; - Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей образовательного учреждения	- Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри образовательного учреждения; - Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества; - Формирование		

			программы по трем формам наставничества: «Учащийся - учащийся», «Педагог - учащийся», «Педагог - педагог»		
		Информирование педагогов, учащихся и родителей о целях целевой модели наставничества	- Проведение педагогического совета; - Проведение родительских собраний; - Проведение ученической конференции; - Проведение классных часов; - Информирование внешней среды;		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых	- Проведение анкетирования среди учащихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества; - Сбор согласий на обработку персональных данных; - Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и учащихся		
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников	- Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества; - Сбор согласий на обработку персональных данных; - Формирование баз данных наставников из числа		

7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	- Анкетирование участников; - Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
		Мотивация и поощрения наставничества	- Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами; - Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте образовательного учреждения		

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества:

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

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 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 организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. Контроль хода программы наставничества;
4. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. Определение условий эффективной программы наставничества;
6. Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников программы наставничества:

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

1. Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
2. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в образовательную деятельность;
3. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
4. Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в программе требований к личности наставника;

3. Определение условий эффективной программы наставничества;

4. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

5. Сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

6. Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5. Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

– Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательной организации.

– Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

– Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года" в образовательном учреждении.

– Награждение грамотами образовательной организации "Лучший наставник".

– Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.

– Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

Права и обязанности куратора, наставника и наставляемого программы наставничества

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором может стать представитель образовательной организации (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе), представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, добровольческой (волонтерской) деятельностью, образованием и воспитанием учащихся.

К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- формирование базы данных наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества; контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;

- сопровождать учащегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития; предоставлять отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества; участвовать в обсуждении результатов наставничества; обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

[illegible]

ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

[illegible]