

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 им. И.С.Унковского» п.ВоротынскБабынинского  
района Калужской области  
(МКОУ «СОШ№2 им.И.С. Унковского»)**

**СОГЛАСОВАНО**

педагогическим советом МКОУ СОШ№2  
им.И.С.Унковского(протокол  
от 30.08.2022 г )

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом директора МКОУ «СОШ №2 им.  
И.С. Унковского»  
от \_\_\_\_\_ 2022г. № \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ И.В. Сорокин

**Программа наставничества МКОУ СОШ №2 им. И.С. Унковского**

**п. Воротынск , Калужской области.**

**1.Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- письмом министерства образования и науки Калужской области от 12.07. 2022 №10177/17-22 «О внедрении системы «целевой модели) наставничества в образовательных организациях»,

**Программа наставничества** – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью реализации Программы** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ СОШ №2 им .И.С.Унковского

**Задачи Программы:**

- разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения Программы;

- разработать и реализовать модели наставничества в МКОУ СОШ №2 им. И.С.Унковского;
- реализовать кадровую политику: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- создать условия, обеспечивающие реализацию программы наставничества(инфраструктурные, материально-технические);
- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;
- сформировать базы данных программы наставничества;
- обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества;

### **Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

- улучшение психологического климата в образовательной организации
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к саморазвитию ;
- развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

### **Основные принципы системы наставничества:**

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) 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;
- 5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) 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;
- 8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) 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.

#### **Используемые в Программе понятия:**

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы 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.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

*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.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

*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.

## **2. Организация деятельности по внедрению Целевой модели наставничества:**

<b>Исполнитель</b>	<b>Деятельность</b>	<b>Сроки выполнения</b>
Директор школы	1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты. 3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации системы наставничества. 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.	Сентябрь 2022 г.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация изучения нормативной базы 3. Проведение анкетирования 4. Создание базы наставников и наставляемых 5. Осуществление координации деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами; 6. Организация повышения уровня профессионального мастерства наставников; 7. Контроль процесса разработки и реализации персонализированных программ наставничества; 8. Решение организационных вопросов	Сентябрь 2022-январь 2023

	<p>9. Организация совместно с руководителем образовательной организации мониторинга реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;</p> <p>10. Осуществление мониторинга эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку</p>	
Наставник	<p>1. Разрабатывает и реализует индивидуальные планы развития</p> <p>2. Осуществляет включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействует расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;</p> <p>3. Создает условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;</p> <p>4. Содействует укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);</p> <p>5. Участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносит предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;</p> <p>6. Рекомендует участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывает всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.</p>	В течение всего периода
Наставляемый	<p>1. Реализует мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;</p> <p>2. Выполняет указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;</p> <p>3. Совершенствует профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;</p> <p>4. Устраняет совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;</p> <p>5. Осуществляет взаимодействие с наставником для успешного решения поставленных задач</p>	В течение всего периода

### 3. Этапы реализации:

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий
1.	<b>Подготовка условий для реализации системы наставничества</b>	<p><b>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</b></p> <p>– приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» издается на начала учебного. (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).</p> <p>– приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них</p>

		дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
2.	<b>Формирование банка наставляемых</b>	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	<b>Формирование банка наставников</b>	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	<b>Отбор и обучение</b>	2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
5.	<b>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</b>	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6.	<b>Завершение персонализированных программ наставничества</b>	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение школьной конференции или семинара. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	<b>Информационная поддержка системы наставничества</b>	<b>Освещение мероприятий Дорожной карты</b> осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

#### 4.Реализация Программы:

Для реализации программы в МКОУ СОШ №» им. И.С. Унковского применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

#### Виды и цель взаимодействия:

Виды	Цель
« опытный педагог -молодой педагог»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на
« опытный предметник- неопытный	

предметник»	месте работы
«лидер педагогического сообщества -педагог, испытывающий профессиональные затруднения»	

#### **Типы и виды наставничества:**

<b>Типы наставничества</b>	<b>Виды наставничества</b>
Прямое	Групповое
Открытое	Традиционное
Индивидуальное	Ситуационное
	Скоростное консультирование
	Реверсивное

#### **5.Форма наставничества « педагог-педагог»:**

**Цель программы** - 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, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. Вовлечь молодых специалистов в конкурсное движение.

#### **Планируемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

## 8. Вовлеченность молодых специалистов в конкурсное движение.

### Характеристика участников:

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p>Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>Опытный педагог, испытывающий некоторые профессиональные затруднения или потребность в освоении новой образовательной или цифровой технологии, в приобретении новых навыков и компетенций.</p> <p>Педагог, перешедший в образовательную организацию из иной системы образования или ее уровня, а также вышедший на работу после длительного перерыва.</p>

### Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»

#### Задачи:

1. Создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
2. Адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
3. Формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
4. Снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
5. Повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
6. Восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

### 6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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 с наставляемым (группой наставляемых)
- какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг состоит из двух этапов:

1. Оценка качества реализации Программы наставничества
2. Оценка мотивационного, компетентностного и профессионального роста участников программы

### **1 этап.**

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый»

#### **Цели:**

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

#### **Задачи:**

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- осуществить контроль процесса наставничества;
- выделить особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определить основные условия эффективной программы наставничества;
- определить уровень профессионального роста.

**Результатом первого этапа** мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы. Анализ проводит куратор через анкетирование участников программы наставничества.

### **2 этап.**

#### **Мониторинг направлен на:**

- оценку мотивационно-личностностного и профессионального роста участников программы
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

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

#### **Цели:**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных пар и групп.

#### **Задачи:**

- выявление взаимной заинтересованности участников программы;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

**Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:**

- 1 развития навыков, необходимых для гармоничной личности;



- 2 уровня мотивированности и осознанности участников программы в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- 3 степени включенности в образовательные процессы организации;
- 4 качества адаптации молодого специалиста, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.