

Согласовано на  
МО учителей и классных  
руководителей  
Протокол №1 от 26.08.2021

Утверждаю  
Директор школы Дуда В.Л.



**Программа наставничества  
«учитель – ученик»  
Полянского филиала МОБУ «СОШ с. Орехово»  
2021- 2026**

**Составители: Сидоренко Е. А.,  
учитель математики,  
классный руководитель;  
Волкова О. Ж.,  
учитель русского языка,  
классный руководитель**

2021 г

Форма: **учитель – ученик**  
Наставник: **учитель, классный  
руководитель**

Наставляемые: ***ученики***

# **Содержание.**

- 1. Пояснительная записка.**
- 2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**
- 3. Задачи целевой модели наставничества**
- 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**
- 5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**
- 6. Этапы реализации целевой модели наставничества**
- 7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**
- 8. Форма наставничества «Учитель – ученик».**
- 9. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

## **1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка," национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества 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 школы.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

## **3. Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
4. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
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.

#### **5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В целевой модели 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 наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором Учреждения, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: 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, отстраненные от коллектива.
- База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

**6. Этапы реализации целевой модели наставничества**

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|-------|-------------|-----------|
|-------|-------------|-----------|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников</li> <li>4. Информирование о внедрении наставничества</li> <li>5. Информационная работа, направленная на привлечение ресурсов к реализации программы</li> </ol> | <p>Реализация дорожной карты наставничества.<br/>Пакет документов</p>  |
| <p>Формирование базы наставляемых</p>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>   | <p>Сформирована база наставляемых с картой запросов</p>  |
| <p>Формирование базы наставников</p>                           | <p>Формирование базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы</p>   | <p>Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| Отбор и обучение наставников              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для программы</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование с наставниками</li> <li>2. Программа обучения</li> </ol>   |
| Формирование наставнических пар/групп     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>   | 1. Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы   |
| Организация хода наставнической программы | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul> | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга</li> </ul> <p>эффективности реализации программы</p> |
| Завершение программы наставничества       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы Учреждения.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>  | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников..  |

## 7. Форма наставничества «Учитель – ученик».

### Цель :

успешное формирование у учеников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

### Задачи:

- Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
- Патриотическое воспитание обучающихся, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
- Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

### Результат:

Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в школе.

Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

|                  |                     |                  |
|------------------|---------------------|------------------|
| <b>Наставник</b> | <b>Наставляемый</b> |                  |
| Кто может быть.  | <b>Активный</b>     | <b>Пассивный</b> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> </ul> | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p> |
|---|---|---|

## 8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы 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.

### 8.1. 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.
3. **Задачи мониторинга:**
  - сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
  - обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
  - контроль хода программы наставничества;
  - описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  - определение условий эффективной программы наставничества;
  - контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Таблица 1

| Факторы-SWOT | Позитивные      | негативные     |
|--------------|-----------------|----------------|
| Внутренние   | Сильные стороны | Слабые стороны |

## 8. 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

### Оцениваемые параметры:

- Вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- Успеваемость обучающихся по основным предметам;
- Уровень сформированности гибких навыков;
- Желание посещения школы;
- Уровень личностной тревожности;
- Понимание собственного будущего;
- Эмоциональное состояние при посещении школы;
- Желание высокой школьной успеваемости.

### 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".
4. **Задачи мониторинга:**
  - научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
  - экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
  - определение условий эффективной программы наставничества;
  - анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## 9. Механизмы мотивации и 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 конференций наставников на школьном уровне.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

Таблица 2

Показатели эффективности внедрения модели наставничества

| Наименование показателя  | 2022 | 2025 |
|--|------|------|
| Доля детей в возрасте от 10 до 15 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % |      |      |
| Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества, %                     |      |      |
| Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, %                      |      |      |