

РАССМОТРЕНО  
на заседании ШМС  
протокол №2 от 05.11.2024г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом от «05»ноября 2024г. № 124-О  
директор МКОУ «Зябинская СОШ»  
\_\_\_\_\_ А.С.Магомедов

Программа наставничества МКОУ «Зябинская СОШ»  
«Мы вместе»  
срок реализации 2024-2027г.

2024г.

### **В программе используются следующие понятия и термины**

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **1. Пояснительная записка**

Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Целью программы является:** создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ «Зябинская СОШ» (далее – Учреждения) п.Зяба.

### **Задачи программы:**

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам (основным и дополнительным);
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализация индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ»: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, студенты, профессионалы, родители (законные представители). Исходя из потребностей Учреждения, в целевой модели наставничества предполагается реализация следующих форм наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Работодатель - ученик», «Работодатель – студент».

Срок реализации программы 2020 -2024 г. г.

## **2. Нормативные основы реализации программы наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ»**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Распоряжение Минпросвещения России 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».
  1. Положение о программе наставничества.
  2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества.
  3. План мероприятия внедрения целевой модели наставничества.
  4. Локальные нормативные акты Учреждения.

### 3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурой, спортивной и других сферах.
2. Увеличение числа обучающихся, прошедших профориентационной мероприятия.
3. 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.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Учреждения.

### 4. Кадровая система наставничества МКОУ «Зябинская СОШ»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

**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.

**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.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором и утверждается распорядительным актом Учреждения.

#### **Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:**

- проявивших выдающиеся особенности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

#### **Формирование базы наставляемых из числа педагогов:**

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих повысить уровень своего педагогического мастерства.

#### **Формирование базы наставников из числа:**

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, спортивных и образовательных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личнопедagogического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей (или законных представителей) обучающихся – активных участников родительских советов;
- благодарных выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей). Этапы реализации программы наставничества представлены в дорожной карте.

### **5. Формы наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ»**

При реализации целевой модели наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ» предусмотрены разные формы взаимодействия между наставляемыми, наставниками и кураторами (индивидуальная, групповая, коллективная, взаимная, онлайн). В роли наставника может выступать и педагог дополнительного образования.

Программа наставничества предусматривает следующие формы:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «педагог–ребенок с ОВЗ».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ключевых запросов участников программы наставничества и представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

1. Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению.
2. Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставника.
3. Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т. д.) – наставничество
4. Развитие сопровождаемого в процессе деятельности – деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т. д.

#### **Задачи наставнической деятельности и типы наставничества:**

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий для освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Также в МКОУ «Зябинская СОШ» программа наставничества опирается на следующие аспекты:

1. Ежегодный прирост обучающихся с ОВЗ.
2. Социальная дезадаптация.
3. Осложненная социальная ситуация развития – группы риска:
  - дети-сироты;
  - подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;
  - социально незащищенные категории населения и т. д.
4. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
  - переход на новую образовательную ступень (1-й и 5-й класс школы);
  - молодой специалист;
  - новый в данном ОУ человек (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);

- новая должность;
  - изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
  - новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
5. Дефицит мотивации к деятельности.

#### **6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ»**

Планируемые результаты в рамках исполнения мероприятий региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»:

1. Развитие кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам сопровождения наставничества и шефства для обучающихся в МКОУ «Зябинская СОШ»:
  - выстраивание компетентностного профиля наставника;
  - повышение квалификации работников МКОУ «Зябинская СОШ»
  - охват наставничеством не менее 70 % обучающихся к 2024 году
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, обмен опытом по тематике наставничества;
  - обмен опытом среди обучающихся на разных уровнях (муниципальный, региональный и т.д.).

**Дорожная карта по реализации программы наставничества в МКОУ  
«Зябинская СОШ» на 2021–2024 годы**

| <b>№ п/п</b> | <b>Мероприятие</b>  | <b>Сроки</b>          | <b>Ответственный</b>  |
|--------------|---|-----------------------|---|
| 1.           | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества   | Октябрь 2024г.        | Директор, зам. директора по УР, ВР                              |
| 2.           | Разработка программы наставничества   | Октябрь 2024г.        | Зам. директора по УР, ВР<br>руководители МО                     |
| 3.           | Разработка дорожной карты по реализации программы наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ»   | Октябрь 2024г.        | Зам. директора по УР, ВР<br>руководители МО                     |
| 4.           | Разработка и утверждение положения о программе наставничества в МКОУ «Зябинская СОШ».   | Октябрь 2024г.        | Директор, зам.директора по УР, ВР                               |
| 5.           | Приказ о назначении ответственного за реализацию мероприятий программы наставничества МКОУ «Зябинская СОШ».   | Ноябрь 2024г.         | Директор  |
| 6.           | Информирование педагогического сообщества о реализации программы наставничества.  | Ноябрь 2024г.         | Ответственный, зам.директора по УР                              |
| 7.           | Формирование и утверждение дорожной карты.  | Ноябрь 2024г.         | Директор, зам. директора, ответственный за реализацию программы |
| 8.           | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества   | Ноябрь 2024г.         | Раздел на официальном сайте, Заместитель директора по ВР        |
| 9.           | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества.  | Ноябрь 2024г.         | Ответственный, зам.директора по ВР.                             |
| 10.          | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.   | Ноябрь 2024г.         | Ответственный, зам.директора по ВР, социальный педагог          |
| 11.          | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: классные руководители, психолог, родители (законные представители). Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников программы наставничества | Ноябрь-декабрь 2024г. | Ответственный, зам.директора по ВР, социальный педагог          |
| 12.          | Анализ полученных запросов от наставляемых (с 14 лет) и родителей (законных представителей, обучающихся до 14 лет). Формирование базы данных.   | Декабрь 2024г.        | Ответственный, зам.директора по ВР, социальный педагог          |
| 13.          | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных  | Декабрь 2024г.        | Ответственный, зам.директора по ВР, социальный педагог          |
| 14.          | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.   | Декабрь 2024г.        | Ответственный, зам.директора по ВР, социальный педагог          |

|     |  |  |  |
|-----|--|--|--|
| 15. | Проведение собеседования с наставниками  | Декабрь 2024г.   | Директор ОУ, ответственный за реализацию программы наставничества                    |
| 16. | Изучение базы данных по вопросу повышения квалификации наставников. Подбор материалов и КПК для обучения наставников   | В течение всего периода реализации программы           | Зам. директора по УР, ВР   |
| 17. | Встречи наставников и наставляемых. Определение предпочтений наставника/наставляемого  | Декабрь 2024г.   | Ответственный за реализацию программы в ОУ   |
| 18. | Организационные встречи наставников и наставляемых. Планирование рабочего процесса и его реализация в рамках программы наставничества  | В течение всего периода реализации программы           | Ответственный за реализацию программы в ОУ   |
| 19. | Участие в семинаре-практикуме «Социальной ситуации развития» детей, направленное на обеспечение равного доступа для детей к современным дополнительным общеобразовательным программам  | Январь –декабрь 2025 г.                                | Педагоги-наставники  |
| 20. | Участие в семинарах по теме «Барьеры и возможности реализации человеческого потенциала через наставничество, шефство»  | Февраль –ноябрь 2025 г.                                | Участники программы наставничества   |
| 21. | Участие в семинаре/образовательной стажировки по вопросу формирования метакомпетенций молодых педагогов с участием педагогов-наставников в рамках Летней школы молодых специалистов («Коуч – наставничество. «Живые» практики классного руководителя»)ИЛИ «Наставничество для молодых педагогов: профессиональная карьера, формирование HARD и SOFT SKILLS») | В течение всего периода реализации программы           | Участники программы наставничества   |
| 22. | Разработка комплекса мер и нормативное их закрепление по мотивации наставников и кураторов   | В течении 2024 года                                    | Администрация ОУ   |
| 23. | Участие в экспертизе рабочих программ  | Во время проведения экспертизы программ наставничества | Администрация ОУ   |
| 24. | Разработка и наполнение Галереи педагогических достижений эффективными педагогическими практиками, в том числе обмена опытом между обучающимися, работы с семьей, просвещению родителей; «упакованных» практик наставничества и шефства, выявленными в результате конкурсных процедур  | В течение всего периода реализации программы           | МКУ «ЦРО Братского района», куратор внедрения муниципальной программы наставничества |
| 25. | Участие в <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ IV Региональная межведомственная научно-практическая конференция «Доступность образовательных услуг для детей-инвалидов Иркутской области»;</li> <li>▪ IV Региональная научно-</li> </ul>   | В период проведения мероприятий                        | Участники реализации программы   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>практическая конференция<br/>«Эффективные практики<br/>реализации федеральных<br/>государственных образовательных<br/>стандартов образования,<br/>обучающихся с ограниченными<br/>возможностями здоровья»;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ семинар «Деятельность<br/>общеобразовательной организации<br/>по подготовке к самостоятельной<br/>жизни детей из числа-сирот и<br/>детей, оставшихся без попечения<br/>родителей с ограниченными<br/>возможностями здоровья»;</li></ul> |  |  |
|--|---|--|--|