

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа № 89»

**РАССМОТРЕНО:**

Педагогический совет  
МБОУ «ООШ № 89»  
Протокол №1 от 31.08.2021 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Совет старшеклассников  
МБОУ «ООШ №89»  
Протокол №1 от 31.08.2021г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «ООШ № 89»  
\_\_\_\_\_ В.И. Павлова  
Приказ от 31.08.2021 г. № 167

**Программа**  
**наставничества**  
*муниципального бюджетного общеобразовательного*  
*учреждения «Основная общеобразовательная школа №89»*

## Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №89» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12. 2019 г. N P-145 «О внедрении 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» (далее – Целевая модель).

Образовательная деятельность муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №89» (далее - Учреждение) характеризуется следующими успехами и проблемами:

- сформировавшиеся педагогические традиции;
- высокая мотивация коллектива к профессиональному росту, освоению новых технологий, в том числе цифровых;
- Приток молодых специалистов, нуждающихся в поддержке в период адаптации в коллективе,
- Необходимость помощи в приобщении молодых специалистов к культуре и традициям коллектива, объединении в профессиональную команду.
- Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов.
- Задачами внедрения Целевой модели Учреждения являются:
- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- адаптация вновь принятого и молодого неопытного учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### 1. Общие положения

Программа разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010 г.;

- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 г. N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");
- Распоряжения губернатора Кемеровской области «О внедрении 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» от 08.04. 2020 г. № 38-рг;
- Приказа Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020г. № 782 «О внедрении в Кемеровской области - Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования с целью достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в Учреждении.

Разработка и реализация Программы в Учреждении основывается на следующих принципах:

- «Не навреди»: предполагает реализацию Программы таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника и Программы не могут перекрыть интересы ребенка.
- Обеспечения суверенных прав личности: предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.
- Индивидуализации: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Программа наставничества реализуется с учетом возрастных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
- Легитимности: деятельность по реализации Программы должна соответствовать законодательству РФ.
- Равенства: предполагает реализацию Программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
- Аксиологичности: ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения.
- Научности: реализация в Учреждении научно обоснованных и проверенных технологий.
- Системности: предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- Стратегической целостности: определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой

деятельности.

- **Комплексности:** предполагает согласованность взаимодействия педагогов Учреждения, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы.
- **Личной ответственности:** предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Формами наставничества, значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период, являются формы «учитель-учитель» и «ученик-ученик».

Планируемые результаты реализации Программы:

- измеримое улучшение показателей Учреждения в образовательной, культурной и других сферах;
- улучшение психологического климата в Учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между Учреждением и партнерами, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## 2. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры Учреждения).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 1). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Учреждении.

Этапы реализации программы наставничества в Учреждении.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в Учреждении.</li><li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li><li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li><li>4. Выбор форм наставничества.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Протокол заседания Педагогического совета</li><li>2. Анализ ситуации в Учреждении (характеристика контингента– приложение 1)</li><li>3. Дорожная карта реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</li><li>4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</li></ol>

		5. Пакет установочных документов. 6. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База данных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• представителей партнерских организаций</li> </ul>	База данных наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников/наставляемых 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.

Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Учреждения. 3. Популяризация эффективных практик.	1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. 2. База потенциальных наставников. 3. Банк методических материалов, развитое сообщество Учреждения.
----------------------	---	---

### 3. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Учреждения:

- Педсовет по теме «Наставничество: идеи, запросы, пути реализации»;
- Выступление на общешкольном родительском собрании по теме «О целевой модели наставничества»;
- Выступление на Совете Старшекласников «О целевой модели наставничества»;
- Создание страницы на сайте Учреждения раздел «Наставничество»

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение конференции «Наставничество: открытия, опыт, взаимодействие».

Исходя из образовательных потребностей Учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «учитель-учитель» (развитие движения «Учитель учителю»: взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, способным оказать всестороннюю поддержку наставляемому; взаимодействие опытного учителя, имеющего опыт результативного участия в профессиональных конкурсах, а также мастеров – заслуженных учителей, почетных работников образования с учителями, перенимающими их опыт в мастер - классах, педагогических мастерских, временных творческих коллективах; взаимодействие молодого учителя с опытным по овладению современными технологиями и методиками);
- «ученик-ученик» (развитие движения «Как ученик ученику»: взаимодействие обучающегося, имеющего высокие академические, творческие, спортивные, лидерские достижения, с низко мотивированным на самообразование и саморазвитие учеником; взаимодействие ученика основного/среднего образования с учеником начального/основного образования как тьютора при подготовке и реализации проектов).

#### **Форма наставничества «учитель-учитель»**

**Целью** формы наставничества «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

- передать положительный внутрикорпоративный опыт через вовлечение каждого члена педагогического коллектива в движение «Учитель учителю»;
- расширить формы организации методической работы через профессиональные союзы/временные коллективы внутри Учреждения (наряду с традиционными предметными Методическими объединениями);

- создать системы опережающего неформального повышения квалификации педагогов;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать учителей на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное и родительское сообщество (как часть учительского) в условиях развития взросло-детской событийности.

#### **Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включенности коллектива в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

#### **Оцениваемые результаты:**

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя данного коллектива/образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- увеличение доли участников инновационной деятельности и участников профессиональных конкурсов;
- увеличение числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

#### **Портрет участников:**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем, оказывает помощь в освоении современных технологий и методик.
- **Наставник-предметник/классный руководитель** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель/классный руководитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, организации внеклассной работы или внеурочной деятельности.

#### **Наставляемый.**

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями (законными представителями).
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Варианты реализации программы:**

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»;
- взаимодействие «опытный предметник/классный руководитель – неопытный предметник/классный руководитель».

### **Форма наставничества «ученик-ученик»**

**Целью** такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

### **Основные задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Ожидаемые результаты.** Результатом организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно- дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

### **Оцениваемые результаты:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- отсутствие социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

### **Портрет участников:**

**Наставник.** Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

### **Наставляемый.**

- Активный, мотивированный к получению большего объема информации о



карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

#### **Варианты реализации программы:**

- **взаимодействие «лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- **взаимодействие «равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- **взаимодействие «куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

#### **4. Мониторинг эффективности реализации Программы**

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

<b>Цели</b>	<b>Задачи</b>
1) Оценка качества реализуемой Программы; 2) Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.	1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); 2. Обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника; 3. Контроль процесса 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 будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения

SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений 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, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели	Задачи
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.</li><li>2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.</li><li>3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление взаимной заинтересованности сторон;</li><li>2. Научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;</li><li>3. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;</li><li>4. Определение условий эффективного наставничества;</li><li>5. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.</li><li>6. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.</li></ol>

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Учреждении.

## Характеристика контингента Учреждения

Приложение 1

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	367	370
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	178	180
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	25	30
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	15
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	8
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	3
2	Численность педагогических работников, чел.	23	23
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	10	10
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	7	7
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	7	7
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	6	6
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3	Количество партнеров Учреждения (организаций, учреждений, предприятий), принимающих	3	4



