

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
**Министерство образования и науки Удмуртской Республики**  
**Управление образования Администрации города Ижевска**  
**МБОУ "Спортивный лицей №82"**

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Директор МБОУ «**  
**"Спортивный лицей №82"**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Чернова Е.И.  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от «30» августа 2024  
г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»**

**Ижевск, 2024**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования;
- воспитание развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талантов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения но и педагогов.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

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

Наставничество также представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования 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. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

## **Нормативные основы**

Программа наставничества МБОУ «Спортивный лицей № 82» разработана с учетом:

- Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,

- 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 №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),

- Устава МБОУ «Спортивный лицей № 82»,

- Положения о наставничестве в муниципальном общеобразовательном учреждении МБОУ «Спортивный лицей № 82»,

- «Дорожной карты» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении МБОУ «Спортивный лицей № 82»

Цель данной программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого..

Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.
  - повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога.

### **Актуальность и новизна программы наставничества**

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что наставляемый ученик должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость у учащегося, испытывающего те или иные проблемы, получить поддержку педагога.

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.

### **Форма наставничества**

Форма наставничества: «учитель - ученик».

Данная форма предполагает взаимодействие.

### **Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации**

1. Отсутствие у обучающихся и педагогов восприятия наставничества как механизма социального роста.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение

реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей личностного роста обучающихся за счет создания партнерского взаимодействия и др.;

- рефлексия результатов деятельности педагогов и учащихся, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

- мероприятия по популяризации роли наставника: выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях,

- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества учащихся в наставническую деятельность.

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставников; методическая и психологическая помощь со стороны педагогов;

- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;

- выстраивание многоуровневой среды наставничества.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в общешкольные процессы.

### **Оценка результативности внедрения целевой модели наставничества**

В части оценки наставнической Программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития, наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- Нормализация уровня тревожности;

- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- Повышение уровня самооценки наставляемого;

- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

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

Результатами правильной организации работы наставников могут быть:

- Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы;
- Повышение успеваемости в школе;
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
- Реализация лидерского потенциала;
- Эффективная поддержка по самоопределению и профессиональной ориентации наставляемых;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

- Разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для учащихся с учетом их потребностей и выявленных затруднений;
- Построение открытой среды наставничества учащихся, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
- Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

***Форма наставничества «учитель — высокомотивированный ученик»***

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

***Форма наставничества «учитель — пассивный ученик», «учитель — обучающийся группы риска»***

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

**Срок реализации программы – 1-3 года (в зависимости от потребностей)**

Реализуется Программа «Учитель - ученик» через организацию работы в наставнических парах или группах по форме: «учитель – ученик». Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также исходя из запросов наставляемых.

**Участники программы:**

***Наставник - консультант.***

Неравнодушные профессионалы, состоящие в базе наставников

### ***Наставляемый.***

обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

<b><i>Формы взаимодействия</i></b>	<b><i>Цель</i></b>
«Учитель – неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, классным руководителем, психологом, социальным педагогом, завучем.
«Учитель - пассивный ученик»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

### **Механизм управления**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится по двум контурам.

1. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

1.1. Информационное освещение:

- начальный этап – привлечение участников программы,
- промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы,
- финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов.

1.2. Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

2. Работа с внутренней средой – деятельность, направленная на поддержание программы в ОУ:

2.1. Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

2.2. Взаимодействие с учащимися для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

2.3. Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

### **Мониторинг реализации программы**

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Мониторинг качества реализации программы.

2. Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Мониторинг качества реализации программы наставничества:

- изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник - наставляемый».

Методы проведения мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования).

- контроль хода программы.

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- количество и уровень участия педагога в профессиональных конкурсах;

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга проводится в два этапа: первый - до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.