

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Факельская средняя общеобразовательная школа
(МБОУ Факельская СОШ)

Рассмотрено на заседании
школьного методического
объединения
Протокол № 1 от 29 августа
2025

Утверждена
Приказом директора
МБОУ Факельская СОШ
от 29 августа 2025 №172

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от 29 августа
2025

ПРОГРАММА
реализации целевой модели наставничества
в МБОУ Факельской СОШ
на 2025-2026 учебный год

Составитель
Касаткина А.Н.,
куратор наставнической деятельности

Содержание

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность программы наставничества	3
1.2. Нормативные основы целевой основы наставничества	3
1.3. Цель и задачи программы	4
1.4. Ожидаемые результаты	4
1.5. Срок реализации	5
1.6. Применяемые формы и технологии	5
2. Содержание программы	6
2.1. Структура управления реализацией модели наставничества	6
2.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества	6
2.3. Этапы реализации Целевой модели наставничества	7
2.4. Формы наставничества в МБОУ Факельской СОШ	9
3. Мониторинг и оценка результатов программы и ее эффективности	16
3.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	16
3.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	17
4. Приложение	19
4.1. Анкеты наставника и наставляемого. Форма «Учитель – учитель»	19
4.2. Анкета наставляемого. Форма «Учитель – учитель»	20
4.3. Анкета наставника. Форма «Учитель – ученик»	20
4.4. Анкета наставляемого. Форма «Учитель – ученик»	21
4.5. Пример оформления персонализированной программы наставничества для формы «Учитель – учитель»	23
4.6. Пример оформления индивидуального плана сопровождения наставляемого/группы наставляемых под руководством наставника для формы «Учитель – ученик»	26

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность программы наставничества

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.). Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Наставничество как социально- педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Система (целевая модель) наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование». Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

1.2. Нормативные основы целевой основы наставничества

Программа разработана на основе следующих нормативно-правовых актов:

- 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»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 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)»;
- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
 - Приказ по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;
 - Устав МБОУ Факельской СОШ;
 - Положение о Целевой модели наставничества МБОУ Факельской СОШ.

1.3. Цель и задачи программы

Целью реализации Программы наставничества в МБОУ Факельской СОШ является разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог - педагог», «педагог – ученик», «ученик – ученик», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи целевой программы наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества, инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы.

1.4. Ожидаемые результаты

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 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.
- 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 учебе и саморазвитию учащихся.
 - Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
 - Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
 - Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
 - Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

1.5. Срок реализации

Данная Программа наставничества рассчитана на 1 год (2025-2026 учебный год).

1.6. Применяемые формы и технологии

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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного 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.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

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.

2. Содержание программы

2.1. Структура управления реализацией модели наставничества

№	Ответственный исполнитель	Направления деятельности
1	Директор МБОУ Факельская СОШ	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.2. Разработка Целевой модели наставничества3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация кадровой политики в программе наставничества.5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
2	Куратор	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4. Контроль проведения программ наставничества.5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества
3	Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального сопровождения наставляемых, персонализированных программ наставничества.
4	Наставляемые	<ol style="list-style-type: none">1. Участие в разработке персонализированных программ и планов.2. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

2.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества;
- 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;
- 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.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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

База наставляемых формируется из	
<p>обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показывающих выдающиеся результаты; - проявляющих интерес к какой-либо профессиональной сфере; - демонстрирующих низкие образовательные результаты; - имеющих проблемы с поведением; - попавших в трудную жизненную ситуацию; - с ограниченными возможностями здоровья; - не принимающих участие в жизни школы, отстранённых от коллектива. 	<p>педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодых специалистов; - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы/, в новой должности; - желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
База наставников формируется из	
<p>обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.</p>	<p>педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, ветеранов педагогического труда.</p>

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

2.3. Этапы реализации Целевой модели наставничества

№	Этап	Мероприятия	Результат
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назначение куратора ЦМН в школе 2. Изучение нормативной базы 3. Выявление дефицитов среди педагогических работников и обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 4. Разработка программы наставничества, дорожной карты 5. Выбор аудитории для поиска наставников. 6. Информирование и выбор форм наставничества. 	<p>Приказ о назначении куратора в МБОУ Факельской СОШ</p> <p>Программа реализации целевой модели наставничества в МБОУ Факельская СОШ</p> <p>Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МБОУ Факельская СОШ</p>

2	Формирование базы наставляемых	Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3	Формирование базы наставников	Поиск потенциальных наставников по запросам потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставников.
4	Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками.
5	Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в приказе.	Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. Приказ Об организации работы по Целевой модели наставничества в МБОУ Факельская СОШ 2025г.
6	Реализация наставнической деятельности	Разработка парами/группами индивидуальных планов и персонализированных программ наставничества. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Индивидуальные планы сопровождения и персонализированные программы наставничества Регулярные встречи наставнических пар/групп
7	Завершение программы	Проведение мониторинга наставнической деятельности: сбор обратной связи наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). Проведение школьной конференции или семинара. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки	Результаты мониторинга. Приказ о проведении мониторинга. Аналитическая справка.

	педагогических практик	
	наставничества.	

2.4. Формы наставничества в МБОУ Факельской СОШ

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Факельской СОШ, в данной Целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Учитель – учитель», «учитель – ученик», «ученик – ученик».

Форма «Учитель – учитель»

Цель - 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 образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами

Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности в организации учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление

активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	педагогами, родителями	образовательной организации.
Типы наставников		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
Наставник - консультант	Наставник-предметник	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками,

«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
---	---

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества формы «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Форма «Учитель-ученик»

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ Факельской СОШ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих

выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие

образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни МБОУ Факельской СОШ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки 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 классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
- взаимодействие «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
- взаимодействие «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит 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;
- взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.

В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие

развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Форма «Ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Наставничество может осуществляться в групповой форме.

Цель реализации формы наставничества «ученик – ученик» – разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и мета компетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников. Участники пары «наставник — наставляемый».

Наставником может быть назначен активный обучающийся основного общего и/или среднего общего образования (с 15 лет), обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов школьного, муниципального, регионального уровней, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность, участник детско- юношеских объединений или организаций и т.д.).

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий — неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер — пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный — равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, например, реализации Модулей «Самоуправление», «Волонтерство», «Общешкольные ключевые дела» рабочей программы воспитания образовательной организации);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка). Взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам и др.

Направления работы наставника:

- помощь в адаптации вновь прибывшим ученикам и сплочение класса;
- проведение часов наставника;
- внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

3. Мониторинг и оценка результатов программы и ее эффективности

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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), 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.

3.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. 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.

3.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

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".

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.

Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.).

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 фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

4. Приложение

4.1. Анкеты наставника и наставляемого. Форма «Учитель – учитель»

Форма «учитель – учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

4.2. Анкета наставляемого. Форма «Учитель – учитель»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы

наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе

наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых

теоретических знаний 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых

практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемое качество программы профессиональной

адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки

наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной

работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто

Часто Редко 1–2 раза

Никогда

Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

4.3. Анкета наставника. Форма «Учитель – ученик»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений наставляемого (тесты, педагогические игры, совместные встречи)?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Включенность наставляемых процесс 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

-
13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

-
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

-
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
 17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество в образовательной организации? [да/нет]
 19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив? [да/нет]

4.4. Анкета наставляемого. Форма «Учитель – ученик»

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с

- наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько был понятен план работы с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Профориентационные мероприятия (понимание своей выбранной профессии) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Что Вы ожидали от программы?
-

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
-

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
20. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления? [да/нет]
25. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные спортивные мероприятия (возможно, Вы записались в новую спортивную секцию)? [да/нет]

27. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

4.5. Пример оформления персонализированной программы наставничества для формы «Учитель – учитель»

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Факельская средняя общеобразовательная школа

(МБОУ Факельская СОШ)

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2025 – 2026 учебный год

Составитель:

Факел
2025

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Профессиональное затруднение (описание проблемы).

Дефициты педагога.

Цель –

Задачи:

Ожидаемые (планируемые) результаты

Сроки:

Режим работы: очный, заочный, смешанный.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Ф.И.О.	
Должность наставляемого	

Квалификационная категория	
Должность	
Образование	
Какое учебное заведение окончил, факультет	
Год окончания	
Квалификация по диплому	
Педагогический стаж	
Год последней аттестации	
Нагрузка	

НАСТАВНИК	
Ф.И.О.	
Должность	
Квалификационная категория	
Должность	
Образование	
Какое учебное заведение окончил, факультет	
Год окончания	
Квалификация по диплому	
Педагогический стаж	
Год последней аттестации	
Нагрузка	

2.2. Содержание деятельности:

1. Название раздела (сроки):

- содержание деятельности

-

-

2. Название раздела (сроки)

- содержание деятельности

-

-

3.

-

3. ПЛАН (ДОРОЖНАЯ КАРТА) МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРЕСОРНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап	Деятельность	Мероприятия	Сроки	Планируемый результат
Вводный	(название раздела)	Конкретные шаги		Наставляемый знает, владеет,

	Например: знакомство с должностью классного руководителя	Изучение ФЗ №... Изучение должностных инструкций...		умеет...
Основной				
Заключительный				

4. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставник (отзыв об итогах и результатах программы) _____

Наставляемый (отзыв об итогах программы) _____

Отметка о выполнении программы:

- программа выполнена

- программа не выполнена:

— плановое завершение;

— по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

— по инициативе куратора;

иное

**4.6. Пример оформления индивидуального плана сопровождения
наставляемого/группы наставляемых под руководством наставника для формы
«Учитель – ученик»**

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Факельская средняя
общеобразовательная школа

(МБОУ Факельская СОШ)

Индивидуальный план сопровождения наставляемого (группы наставляемых)
«Учитель – ученик»
на 2025-2026 учебный год

Ролевая модель: «Учитель – одарённый ученик», «Учитель – ученик с ОВЗ»

Тема _____

ФИО наставляемого, класс _____

ФИО наставник, должность _____

Срок реализации плана: с _____ по _____.

Этап	Задание	Срок выполнения	Результат
Вводный			
Основной	1		
	2		
	3		
Завершающий			