

Принято
Методическим советом муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №2»
Протокол № 113 от «13» февраля 2025г.

Утверждено приказом по школе
«13» февраля 2025г. № 32/5
Директор школы: _____
Н.В. Андриянова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ СОШ № 2

г. Шарыпово
2025г.

Программа наставничества МБОУ СОШ № 2

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее – МБОУ СОШ №2 или школа) разработана в соответствии с Муниципальной целевой моделью наставничества, Школьной целевой моделью наставничества, письмом Минпросвещения России от 23.01.2020г. № МР 42/02 в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», национального проекта «Образование».

1.2. Нормативными основаниями для внедрения Программе наставничества МБОУ СОШ №2 являются:

- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»;
- федеральный проект «Современная школа»;
- федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 3-145 «Об утверждении методологии (Программе) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;
- региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребенка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018г.;
- региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018г.

1.3. Целью внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.

Задачи внедрения Программы наставничества:

- обеспечить успешную адаптацию обучающихся в новом учебном коллективе;

- повысить мотивацию к учебе и улучшить образовательные результаты обучающихся, в том числе через участие в конкурсном движении, проектной и внеурочной деятельности;
- создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- развить гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- обеспечить успешную адаптацию учителя в новом педагогическом коллективе;
- осуществить плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками образовательных отношений.

1.4. Планируемые результаты внедрения Программы наставничества

- обеспечена успешная адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;
- повысилась мотивация к учебе и улучшились образовательные результаты обучающихся, в том числе через участие в конкурсном движении, проектной и внеурочной деятельности;
- созданы условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- произошло развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- обеспечена успешная адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- осуществлен плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, обеспечено построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- сформировано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками образовательных отношений.

1.5. Формы наставничества, реализуемые функции, общие требования (предложения) к организации наставничества отражены в Целевой модели.

2. Этапы Программы наставничества

2.1. Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Содержание каждого этапа содержится в таблице «Целевая модель этапов реализации программы наставничества»

	ЭТАП	СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	- обеспечить нормативно-правовое оформление Программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние
2	Формирование базы наставляемых	- информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	- информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске Программы; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся
4	Отбор и обучение наставников	- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников
5	Формирование наставнических пар или групп	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника
6	Организация работы наставнических	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для

	пар или групп	постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников
7	Завершение наставничества	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли

3. Мероприятия, ожидаемые результаты и показатели реализации Программы наставничества

Этап	Задачи	Ожидаемые результаты реализации Программы	Сроки реализации	Показатели реализации	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	обеспечить нормативно-правовое оформление внедрения системы наставничества	1. Разработаны нормативные локальные акты. 2. Определены формы и виды наставничества, планируемые результаты	Январь 2025г.	1. Наличие нормативно-правовой базы	Заместитель директора по УВР
Формирование базы наставляемых	выявить конкретные проблемы обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.	1. Проведена диагностика на выявление профессиональных дефицитов. 2. Сформирована база наставляемых	Февраль 2025г.	1. Разработанные карты профессиональных затруднений 2. База наставляемых	Заместитель директора по УВР
Формирование базы	выявить потенциальных	1. Сформирована база наставников	Февраль 2025г.	1. База наставников	Заместитель

наставников	наставников для формирования базы наставников.				директора по УВР
Отбор и обучение наставников	выявить наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.	1.Выявлены наставники и осуществлена их подготовка	Февраль 2025г.	1.Оргпроект ы обучающихся семинаров	Заместитель директора по УВР
Формирование наставнических пар или групп	сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям	1. Сформированы пары "наставник - наставляемый"	Февраль 2025г.	1.Сформированные наставнические пары	Заместитель директора по УВР
Организация работы наставнических пар или групп	обеспечить продуктивные отношения в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	1. Определены формы и методы работы наставника с наставляемым. 2. Откорректированы профессиональные умения наставляемого. 3. Разработаны и реализованы персонализированные программы наставничества.	Февраль 2025г. - май 2026г.	Реализация планов наставничества	Наставники
Завершение наставничества	подвести итоги работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии.	1. Проведена оценка (мониторинг) реализации Программы наставничества.	Июнь 2026г.	Максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого	Заместитель директора по УВР

4. Мониторинг Программы наставничества

4.1. Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества, так и отследить важные показатели качественного изменения школы, динамику показателей социального благополучия внутри школы,

профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

4.2. Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

4.3. Задачи мониторинга:

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

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. 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.

5.2. 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.
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- денежное стимулирование наставников из числа педагогов.