

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
«Начальная общеобразовательная школа «Радуга»

«Рассмотрена»  
на педагогическом совете  
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

«Утверждена»  
Директор МКОУ «НОШ «Радуга»  
*Кулакова*  
Приказ № 123 от 09.09.2024 г.



Программа наставничества  
МКОУ «НОШ «Радуга»  
на 2024 – 2028 г.

Чернь, 2024 г.

## **Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 г. №Р-175 «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»;
- Письмом Минпросвещения от 23.01.2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Цель Программы:** максимально полное раскрытие потенциала наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации; адаптация молодого специалиста, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.

### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МКОУ «МКОУ «НОШ «Радуга»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

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

- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

### Структура управления реализацией Программы

| Ответственный исполнитель | Направления деятельности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Сроки исполнения |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Директор                  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</li><li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li><li>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li><li>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li><li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</li></ol> | Сентябрь         |

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                         |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Куратор Программы | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li> </ol> | Сентябрь                |
| Наставники        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</li> <li>2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | В течение всего периода |
| Наставляемые      | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | В течение всего периода |

## Кадровые условия реализации Программы

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 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставников формируется из:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов.

### **Формы наставничества МКОУ «НОШ «Радуга»**

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «НОШ «Радуга», Программа предусматривает форму наставничества: «Учитель – учитель».

### **Форма наставничества «Учитель – учитель»**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

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

### Характеристика участников

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Наставляемый                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• опытный педагог, имеющий профессиональные успехи</li><li>• опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин;</li><li>• педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ;</li><li>• педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями;</li><li>• специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;</li></ul> |

**Индивидуальный план (комплекс мероприятий)  
в рамках организации наставнической пары**

| <b>ФИО молодого специалиста</b> | <b>ФИО наставника, должность</b> | <b>Направления деятельности</b>                                                                                                                       | <b>Формы деятельности</b>                                                                                           | <b>Периодичность</b>           | <b>Форма отчетности наставника</b> | <b>Форма отчетности молодого специалиста</b> |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------|
|                                 |                                  | Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания). | Консультативная помощь по разработке рабочих программ по предметам, по составлению программ внеурочной деятельности | Октябрь                        | Отметка в журнале контроля         | Предъявление программы                       |
|                                 |                                  |                                                                                                                                                       | Совместная разработка образцов конспектов уроков (с учетом требований ФГОС)                                         | октябрь-ноябрь                 | Конспекты уроков                   |                                              |
|                                 |                                  |                                                                                                                                                       | Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.                                                     | 1 раз в четверть (октябрь-май) | Справка                            | Конспекты уроков.                            |

|  |  |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                     |                             |                                         |
|--|--|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
|  |  | Оказание помощи по организации качественной работы с документацией. | Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Объем работы на уроке.</li> <li>• Объем домашней работы.</li> <li>• Соблюдение единых требований по ведению тетрадей.</li> <li>• Разнообразие видов работ.</li> <li>• Индивидуализация работы по развитию навыков чистописания.</li> <li>• Соблюдение требований к оценке письменных работ.</li> </ul> | В течение года      | Отметка в журнале контроля. |                                         |
|  |  |                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество и частота проверки тетрадей</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1 раз в полугодие   | Справка.                    | Устранение замечаний по факту проверки. |
|  |  |                                                                     | Консультация «Ведение таблиц учета предметных и метапредметных образовательных результатов».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Октябрь.            | Отметка в журнале контроля. | Готовые таблицы пробелов, журналы УУД   |
|  |  |                                                                     | Консультация по ведению электронного журнала.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Октябрь (далее – по |                             |                                         |



|  |  |                                                             |                                                                                                                                                |                                                                     |                                                                                                |                                                                 |
|--|--|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|  |  |                                                             |                                                                                                                                                | необходимости)                                                      |                                                                                                |                                                                 |
|  |  | Организация деятельности по повышению качества преподавания | Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.                                                                           | Не менее 1 урока в 2 недели                                         | Журнал контроля; справки по анализу уроков.<br><br>Отчет 1 раз в полугодие (курирующему зам.). | Самоанализ уроков.                                              |
|  |  |                                                             | Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.                                                                            | Не менее 1 урока в неделю (составляется график на каждую четверть). |                                                                                                | Визитные тетради<br>Отчет 1 раз в полугодие (курирующему заму). |
|  |  |                                                             | Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога | 1 раз в полугодие                                                   | Отметка в журнале контроля.                                                                    | Предъявление разработанного материала.                          |
|  |  |                                                             | Консультация по разработке и проведению                                                                                                        | Октябрь                                                             | Материалы консультации                                                                         |                                                                 |

|  |  |                                                                       |                                                                                             |                                                                                         |                                            |                                             |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
|  |  |                                                                       | комплексных<br>диагностических работ.                                                       |                                                                                         |                                            |                                             |
|  |  |                                                                       | Консультация<br>«Эффективные приемы<br>работы по формированию<br>УУД младших<br>школьников» | Ноябрь                                                                                  | Материалы<br>консультац<br>ии              |                                             |
|  |  |                                                                       | Подготовка к декаде<br>молодых специалистов                                                 | Декабрь                                                                                 | Открытые<br>мероприят<br>ия                |                                             |
|  |  |                                                                       | Консультация<br>«Организация работы с<br>учащимися высоких<br>учебных возможностей»         | Февраль                                                                                 | Материалы<br>консультац<br>ии              |                                             |
|  |  | Контроль качества<br>усвоения учащимися<br>программного<br>материала. | Проведение контрольных<br>и диагностических работ.                                          | В<br>соответст<br>вии с<br>планом<br>контроля<br>образоват<br>ельных<br>результат<br>ов | Анализ<br>результато<br>в.                 | Анализ<br>результатов. План<br>последствий. |
|  |  | Диагностика<br>затруднений.                                           | Анкетирование, беседы,<br>тестирование.                                                     | 2 раза в<br>год.                                                                        | Обработка<br>и<br>интерпрета<br>ция анкет. |                                             |
|  |  | Индивидуальные консультации по педагогическим<br>затруднениям         |                                                                                             | По<br>необходи<br>мости                                                                 |                                            |                                             |

### **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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:

- Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

#### **Этап 1.**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

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.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

#### **Этап 2.**

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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

| Критерии                                      | Показатели                                                                                    | Проявление                         |                              |                          |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|                                               |                                                                                               | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется        |                                    |                              |                          |
|                                               | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |                                    |                              |                          |

|                                                                                |                                                                                                                                                                  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|                                                                                | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                                                                                      |  |  |  |
|                                                                                | Наличие комфортного психологического климата в организации                                                                                                       |  |  |  |
|                                                                                | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия                               |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности                                                                                            |  |  |  |
|                                                                                | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности                                                                              |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого                                             | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                                               |  |  |  |
|                                                                                | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень; 9–14 баллов – допустимый уровень; 0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- 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;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

