



Принята на заседании  
Педагогического совета  
Протокол №3 от 28.03.2025

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
Иванчикова О.Н.  
« 28 » марта 2025 г.

**ПРОГРАММА  
МНОГОУРОВНЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Архангельская средняя школа имени А.А. Кудрявцева»  
на период с 2025 по 2029 гг.**

## Оглавление

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ .....	5
2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	9
2.1. Общая характеристика методологии наставничества.....	9
2.2. Термины и определения .....	12
2.3. Актуальность программы наставничества .....	13
3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ .....	14
3.1. Историческая справка.....	14
3.2 Цели и задачи программы многоуровневой модели наставничества.....	16
3.3. Механизм реализации Программы .....	17
3.4. Структурное представление практик наставничества.....	18
3.5. Модель реализации программы наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» .....	18
4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ НАСТАВНИЧЕСТВА	21
4.1. Описание практик наставничества, реализуемых в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» .....	21
4.2. Дорожная карта реализации практик наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» .....	30
5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	32
6. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	34
7. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	35
8. Список используемых источников .....	37

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	<b>Программа многоуровневой модели наставничества</b>
<b>Период реализации</b>	2025 - 2029 годы
<b>Основания для разработки программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 31.07.2020 №304-ФЗ).</li><li>➤ Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li><li>➤ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li><li>➤ Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16).</li><li>➤ Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16).</li><li>➤ 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);</li><li>➤ Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P- 145).</li><li>➤ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р);</li><li>➤ Приказ Министерство образования Тульской области от 29 декабря 2021 года № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образова-</li></ul>

	<p>тельных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Локальные акты: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Устав МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева»</li> <li>– Программа развития МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева»</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Разработчики программы</b></p>	<p>Рабочая группа в составе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Руководитель – Иванчикова О.Н., директор.</li> <li>➤ Члены: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Махалкина Л.Н.– заместитель директора по учебно-воспитательной работе</li> <li>– Минина Л.В. – заместитель директора по учебно- воспитательной работе</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Цель и основные задачи программы</b></p>	<p>Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста, начинающего педагога, поддержка их индивидуальной образовательной траектории.</li> <li>2. Создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов.</li> <li>3. Выявление и повышение у педагогических работников мотивации к творческой и профессиональной деятельности.</li> <li>4. Ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности.</li> <li>5. Формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого.</li> <li>6. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).</li> <li>7. Развитие кадрового потенциала образовательной организации, создание условий для профессионального совершенствования педагогов.</li> </ol>

<p><b>Сроки и этапы реализации программы</b></p>	<p>шенствования педагогических работников.</p> <p>–Реализация программы многоуровневой модели наставничества в МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева» рассчитана на 2024-2028 годы и включает в себя три основных этапа:</p> <p>➤ <b>1 этап (2024 г.) – Подготовительный.</b>  Разработка Программы:  Определение целей и задач развития, путей их решения. Анализ направлений, подлежащих преобразованию.  Подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития в образовательный процесс.</p> <p><b>Результат 1 этапа реализации:</b>  –Программа многоуровневой модели наставничества МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева» сформирована.</p> <p>➤ <b>2 этап (2025-2027 гг.) – Практический.</b>  Реализация Программы:  Совершенствование комплекса условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса, изменения в содержании и технологиях образовательного процесса.  Обеспечение необходимого контроля над реализацией Программы многоуровневой модели наставничества, анализ эффективности проводимой работы в общеобразовательной организации.</p> <p><b>Результаты 2 этапа развития:</b>  –Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы многоуровневой модели наставничества.  –Достижение запланированных результатов по каждому из направлений наставничества в соответствии с программой.  –Проведение семинаров, педагогических советов с целью трансляции промежуточных результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества.</p> <p><b>3 этап (2028г.) – Аналитический.</b>  Аналитика Программы:  Анализ результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества.  Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности.</p> <p><b>Результаты 3 этапа развития:</b>  –Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы.</p>
<p><b>Основные формы реализации практик наставничества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Форма наставничества «Ученик – ученик».</li> <li>• Форма наставничества «Учитель – ученик».</li> <li>• Форма наставничества «Учитель – учитель».</li> </ul>

<b>ства</b>	
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей педагогических работников МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева» (наставника и наставляемого), связанное с развитием гибких навыков совместной работы, повышением профессионализма, ликвидацией образовательного дефицита, в том числе в области цифровой грамотности.</li> <li>➤ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение.</li> <li>➤ Формирование эффективной системы выявления, поддержки молодых педагогов.</li> </ul>
<b>Финансовое обеспечение программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Средства бюджета Тульской области.</li> </ul>
<b>Управление и контроль за реализацией программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Администрация МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева»</li> </ul>

## 2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Общая характеристика методологии наставничества

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, административные работники, которые организуют наставническую деятельность, сами наставляемые. Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Таким образом, методология наставничества - это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества).

#### 2.1.1. Принципы реализации программы

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **научности**, предполагает реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий;
- **системности**, предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **стратегической целостности**, определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- **легитимности**, деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **комплексности**, предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций

в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества;

- **обеспечения суверенных прав личности**, предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем.

- **аксиологичности**, включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

- **продвижения благополучия и безопасности** обучающегося (принцип «не навреди»), предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

- **личной ответственности**, предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- **индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- **равенства**, этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- **многоаспектности**, предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

### 2.1.2. Типы наставничества

Выделяют следующие типы наставничества:

**Традиционное личное наставничество.** Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

**Групповое наставничество.** Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

**Командное наставничество.** В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (в соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем).

**Наставничество ровесниками.** Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту. Такие молодые наставники служат образцом для младших обучающихся.

**Реверсивное (обратное) наставничество.** Реверсивное наставничество создаст долгосрочные двухсторонние рабочие отношения между членами коллектива разного возраста. В процессе реверсивного наставничества обе стороны (зрелое и молодое поколение педагогов ) растут одновременно: одни – технически, другие – приобретая бесценный опыт. В процессе реверсивного наставничества молодые специалисты обучают своих коллег старшего возраста последним ИК-технологиям, обращению с современными гаджетами, вводят их в курс современных трендов.

**Интернет-наставничество** (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает взаимообмен опытного наставника с наставляемым через Интернет. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить образовательный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

### 2.1.3. Уровни становления социального партнерства

Значимую роль в построении программы наставничества играет **социальное партнерство**, предполагающее интеграцию усилий различных специалистов и разных общественных институтов вокруг единого процесса наставничества. Интеграция здесь понимается как укрепление, восполнение целостности, процесс взаимодействия в решении имеющихся задач, сближение соратников, делающих одно дело, движение навстречу друг другу, стремление помочь и принять помощь, восполнить недостатки другой стороны и обогатиться за счет достоинств обеих сторон. Можно выделить несколько уровней становления социального партнерства:

- **Информационный уровень** - взаимный обмен информацией, выяснение стратегии и тактик в совместной деятельности, формальное оформление договоренностей.

- **Организационно-методический уровень** - согласование планов, мероприятий и сроков деятельности, сфер совместной деятельности, способов определения ее результатов.

- **Уровень взаимодействия и сотрудничества** - конкретная совместная деятельность, построенная на согласованной ранее долгосрочной программе, организация единого образовательного пространства, способного расширить возможности каждого из социальных партнеров.

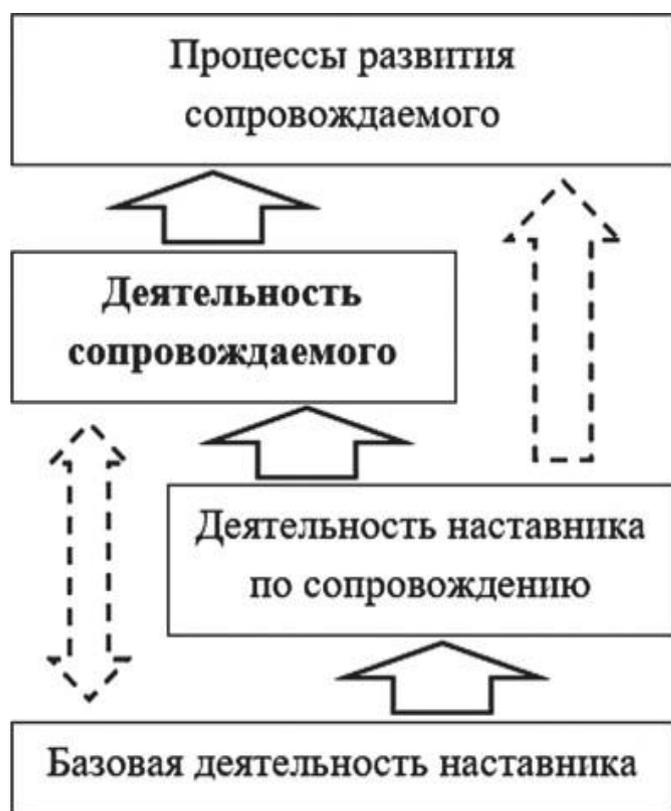
- **Уровень оценки деятельности и построения перспектив дальнейшего развития сотрудничества** - подведение итогов социального партнерства, обобщение результатов, постановка новых целей и задач.

Таким образом, основной результат наставнической деятельности - продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;
- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);
- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

### Структура взаимодействия наставника и наставляемого



#### 2.2. Термины и определения

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования необходимых профессиональных компетенций и развития личностных качеств (общих компетенций) начинающего педагога, обучающегося в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – молодой специалист, начинающий педагог со стажем работы в школе не более 3 лет, обучающийся, т.е. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и с его помощью и поддержкой реша-

ет конкретные общественные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает практические навыки.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (группы наставляемых) в конкретных формах организации для получения ожидаемых результатов.

**Дорожная карта** – это структурированное описание поэтапной реализации практик наставничества, в котором прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические и др.), возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

**Метакомпетенции** – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

### 2.3. Актуальность программы наставничества

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо не только распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, это психологическая поддержка, получаемая молодым специалистом в процессе личностного становления и профессионального развития. Суть современного подхода к наставничеству может быть сформулирована в следующем лозунге: «Я помогу тебе развиваться». Для достижения результата в реализации модели наставничества необходимо пройти ступени сотрудничества, начиная от знакомства наставника и наставляемого, и заканчивая подведением итогов совместной работы.

Движение наставничества позволяет создавать новые плоскости и грани профессионализма. Наставничество направлено на личностный профессиональный рост

не только наставляемого, но и самого наставника.

В нашем быстро меняющемся социуме быть востребованным специалистом очень непросто. Современный педагог наряду с профессиональными знаниями должен обладать множеством дополнительных компетенций, в том числе развитым креативным мышлением, умением работать в режиме многозадачности. Иначе нельзя, ведь процесс познания не может строиться без использования современных информационных технологий, активных методов обучения и наставничества.

Необходимость разработки программы наставничества в МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева» возникла давно, но на современном этапе потребность в обобщении опыта существующих в школе практик наставничества стала актуальной.

Программа многоуровневой модели наставничества предполагает не только обобщение опыта, но и совершенствование существующих практик наставничества, её обновлённый запуск обоснован реализацией национального проекта «Образование».

### **3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. Историческая справка**

Организация системы наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» опирается на школьный уклад, сложившийся на основе согласия всех участников образовательных отношений относительно содержания, средств, традиций, особенностей образовательной деятельности, выражающий самобытный облик школы, её «лицо» и репутацию в окружающем социуме, образовательном пространстве.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Архангельская средняя школа имени А. А. Кудрявцева» - это сельская школа, расположенная в районном центре Каменского района (одного из самых удалённых от областного центра районов Тульской области), - селе Архангельском, первое письменное упоминание о котором относится к 1689 году (первоначальное название - Грязное). Школа в Архангельском была открыта в 1861 году, до 1875 года она находилась в ведении духовенства, затем до 1888 года ею руководило земство. С 1888 по 1917 годы школа была церковно-приходской. Попечителем её был местный помещик, дворянин, статский советник Н.Д. Селезнёв. В 1905 году архангельский помещик Н.Д. Селезнёв умер, оставив завещание наследникам: по 200 рублей ежегодно выделять для школы.

С 1906 года заведующим школой был И.И. Прудовский. В школе преподавались Закон Божий, арифметика, письмо. С 1933 года директором школы работал Анохин Б.С. С марта 1936 года школа преобразована в среднюю. Директором назначен Кузин И.П. Первый выпуск десятиклассников произведен в 1939 году.

Во время Великой Отечественной войны с 12 октября 1941 года школа была закрыта и вновь открыта в декабре 1941 года, когда Каменский район был освобожден от фашистских захватчиков. С 1 января 1942 года директором школы назначена Костина А.Т. С 1943 по 1946 гг. директором работает Корягин Н.Г.

Особую роль в становлении и развитии Архангельской школы сыграл её первый послевоенный директор - Кудрявцев А.А., назначенный на эту должность в 1946 году. Под его руководством школа восстанавливалась, был разбит школьный сад, вырыт Ливенский пруд, заложен особый школьный уклад, наполненный духом творчества, энтузиазма и коллективизма, началось строительство нового трёхэтажного зда-

ния школы, которое было сдано в эксплуатацию 1 сентября 1968 года. В 1998 году важным событием в истории школы и всего района стало празднование 30-летнего юбилея нового здания школы, которой было присвоено имя Алексея Андреевича Кудрявцева.

Большой вклад в развитие школы внесли её последующие директора:

- Мещеркин В.А. (ветеран Великой Отечественной войны, в 1978 году избран делегатом 3-его Всесоюзного съезда учителей);

- Суханова (Проклюшина) Н.П. (награждена значком «Отличник народного просвещения» и медалью «Ветеран труда»; в 1996 году избрана депутатом Тульской областной Думы II созыва, работала в аппарате Тульской областной Думы);

- Степанова В.Н. (награждена значком «Отличник народного просвещения», при ней школа стала опорной в районе, дважды была участницей ВДНХ за большой вклад и достигнутые успехи в трудовом воспитании учащихся; производственная бригада школы была лучшей в области);

- Фомина Р.В. (награждена значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; школа получила право на самостоятельную финансовую деятельность и статус адаптивного образовательного учреждения; в 2004 г. стала лауреатом I степени II областного конкурса воспитательных систем ОУ Тульской области и награждена Дипломом I степени II Всероссийского конкурса воспитательных систем образовательных учреждений в номинации «Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности»; в 2006 году школа приняла участие в конкурсе ОУ, активно внедряющих инновационные образовательные программы, и была награждена дипломом Министерства образования и науки Российской Федерации и Президентским грантом).

С большой теплотой выпускники вспоминают лучших учителей школы, которые уже в советское время считались лучшими наставниками: учителя биологии Судьину М.Т., вложившую много труда в развитие пришкольного участка, учителя истории Осетрову А.Д., прекрасно знавшую свой предмет, замечательного учителя математики Хромоченкову Т.М., супругов Синдеевых (Анатолия Петровича и Валентину Георгиевну), увлеченных людей, преподававших географию, русский язык и литературу, учителей начальных классов — Т.А. Шагину, Т. Н. Козлову, историка О.В. Хорошилову.

Сельская школа, объединяя интеллигенцию, является не только образовательным, но и культурным центром села.

Образовательное пространство школы представляет собой систему условий, возможностей для саморазвития личности, образуемых субъектами этого пространства - обучающимися, педагогами, родителями. В небольшом коллективе интенсивнее и быстрее идет процесс установления межличностных контактов, существует реальная возможность проявить себя в общем деле. Дети активно взаимодействуют не только со своими сверстниками, но и с ребятами других возрастов, а также со всеми учителями и сотрудниками школы.

На сегодняшний день в школе реализуются программы начального общего, основного общего и среднего общего образования. Школа оборудована кабинетами для проведения учебных занятий, имеет свою библиотеку, спортивный зал и спортивные объекты на территории, актовый зал, кабинет профессиональной подготовки,

технические мастерские, комнату психологической разгрузки, кабинет ЛФК, столовую. В школе для учеников организовано горячее питание, соблюдаются условия охраны здоровья обучающихся, имеется доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, также имеются электронные образовательные ресурсы для обеспечения образовательного процесса. В школе действуют Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста», школьный Музей Боевой Славы и краеведческая комната, где особое внимание уделено истории школы, а также изучению жизни первого послевоенного директора А.А. Кудрявцева, чьё имя носит учебное заведение.

МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» - школа сельского типа, удаленная от культурных и научных центров, спортивных школ, но у обучающихся есть возможность получать основное и дополнительное образование как на территории образовательного учреждения, так и за его пределами.

Помимо учащихся, обучающихся по общеобразовательным программам, в школе по адаптированным программам обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья (ЗПР и УО), что накладывает отпечаток на организацию системы наставничества. Осуществляют деятельность педагог-психолог и социальный педагог, психолого-медико-педагогическая комиссия (ПМПК). В школе функционирует группа продлённого дня. Работает пришкольный интернат для проживания детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

В школе в основном обучаются коренные жители, но есть и дети цыганской национальности, «приезжие» - переселенцы с Украины, курды, таджики. Все это делает облик школы неповторимым и необычным. Этнокультурные, конфессиональные и региональные особенности учтены при создании программы наставничества.

### **3.2 Цели и задачи программы многоуровневой модели наставничества**

Программа многоуровневой модели наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» разработана в рамках реализации региональных проектов «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование». Она регулирует взаимоотношения между участниками практик наставничества по направлениям организации учебно-воспитательного процесса в рамках реализации образовательных программ.

Основной целью внедрения многоуровневой модели наставничества является:

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.

Задачи реализации многоуровневой модели наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева»:

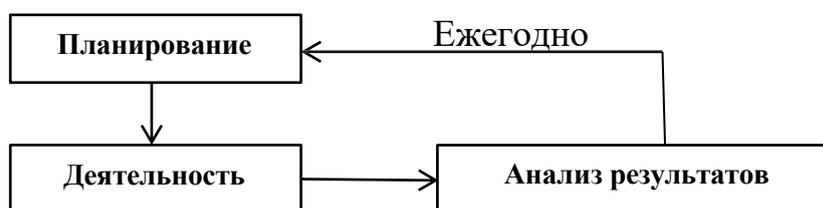
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, молодого специалиста, начинающего педагога, поддержка их индивидуальной образовательной траектории;

- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

### 3.3. Механизм реализации Программы

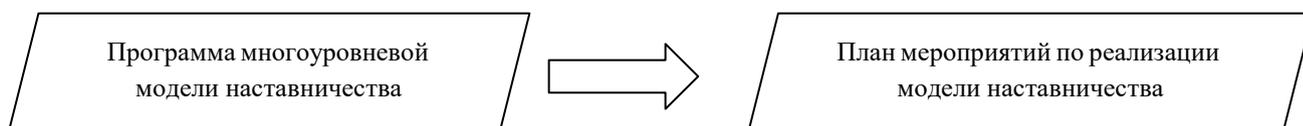
Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные по срокам и направлениям конкретные мероприятия, ведущие к достижению намеченных результатов. Управление, контроль и координацию деятельности по реализации Программы осуществляют ведущие наставники, назначенные приказом директора.

#### Система контроля реализации Программы и результатов ее выполнения



В целях обеспечения контроля хода и результатов выполнения мероприятий, предусмотряемых Программой, предполагается разработка, утверждение и реализация ежегодных программ по направлениям реализации наставничества с последующими их анализами, формированием аналитического отчета.

#### Реализация Программы



Практики наставничества, опыт которых представлен в Программе, обеспечивают поддержание благоприятных условий для личностного и профессионального роста и развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества наставляемых, в первую очередь молодых специалистов, педагогов со стажем работы.

### 3.4. Структурное представление практик наставничества

Структура многоуровневой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для успешной реализации программы наставничества МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева».

Подготовка условий для реализации многоуровневой модели наставничества в предполагает:

- формирование нормативно-правовой основы реализации программы;
- информирование педагогического коллектива (в том числе молодых специалистов) о подготовке к реализации программы, сбор предварительных запросов со стороны будущих наставляемых и наставников;
- формирование команды , отвечающих за реализацию практик наставничества;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- формирование перспективного плана мероприятий и дорожной карты внедрения модели наставничества, определение необходимых ресурсов.

Ресурсное обеспечение реализации практик наставничества предполагает наличие высокопрофессионального кадрового педагогического потенциала , готового делиться передовым практическим опытом работы.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной среды МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» несут:

- директор , ведущие наставники;
- руководители ШМО – старшие наставники.
- наставники- специалисты.

### 3.5. Модель реализации программы наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева»

<b>Внешний уровень:</b> Работа с социумом по формированию положительного имиджа программы наставничества	
<b>Внутренний уровень:</b> <b>Концептуальные основания</b>	
Наставничество - это один из способов образования личности, передача менее опытному (взрослеющему) человеку знаний, умений, навыков от более опытного, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей. В качестве основополагающих подходов рассматриваются: системный, комплексный и личностно-ориентированный подходы.	
<b>КОМПОНЕНТЫ</b>	<b>Ценностно-смысловой</b> <b>Цель:</b> создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации личности наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

	развития общества.		
	<p><b>Объект наставничества:</b> процесс передачи знаний, опыта от наставника наставляемому.</p> <p><b>Субъекты:</b> наставники, администрация, организующая наставническую деятельность, наставляемые – обучающиеся, молодые специалисты, родители (законные представители).</p>		
<b>Содержательный</b>	<b>Направления</b>		
	<b>Работа с социумом</b>	<b>Работа с наставниками</b>	<b>Работа с наставляемыми</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с прессой;</li> <li>- работа с органами исполнительной власти;</li> <li>- работа с различными организациями и учреждениями.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование базы наставников ;</li> <li>- обеспечение наставников методическим материалом;</li> <li>- проведение мероприятий по обмену опытом, получения обратной связи от наставников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение обучающихся, молодых специалистов (начинающих педагогов) нуждающихся в помощи и поддержке;</li> <li>- формирование базы наставляемых;</li> <li>- выявление направлений наставнической деятельности;</li> <li>- получение обратной связи от наставляемых;</li> <li>- оценка достижений наставляемого за период взаимодействия с наставником.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>Составляющие механизма реализации многоуровневой модели наставничества</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование деятельности по реализации программы наставничества;</li> <li>- решение организационных вопросов по подбору кадрового состава наставников;</li> <li>- организация реализации выбранных практик наставничества;</li> <li>- управление процессом реализации программы наставничества;</li> <li>- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.</li> </ul>		
<b>Технологический</b>	<p><b>Основные используемые технологии</b></p> <p>Интерактивные, тренинговые, проектные технологии.</p>		

<b>Оценочно-диагностический</b>	<b>Мониторинг и оценка</b> -организационные (системная планируемая деятельность); -научно-методические (наличие методической базы и обеспеченности кадрами); -личностные (мотивация и включенность в процесс наставнических отношений и др.)
<b>Ожидаемые результаты:</b> продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная обратная связь, передача опыта наставника наставляемому.	

## **4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **4.1. Описание практик наставничества, реализуемых в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева»**

В целевой модели наставничества выделяется две главные роли:

1. 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.

2. 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.

Реализация наставнической программы происходит через работу с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, ведущими наставниками, опытными педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских сообществ;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

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).

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направление деятельности</b>
Директор школы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>• Назначение ведущих наставников, старших наставников, наставников-специалистов.</li> </ul>
Ведущие наставники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>• Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>• Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>• Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>• Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>• Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>• Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</li> </ul>
Старшие наставники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация методической работы закрепленной группы учителей, руководство этой работой и контроль за ее выполнением.</li> </ul>
Наставники-специалисты	Разработка и реализация индивидуальных программ наставничества
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

### **Задачи наставничества:**

-обеспечение соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям ФГОС НОО, ООО, СОО;

-актуализация знаний и умений, практического опыта педагога в соответствии с современным уровнем развития науки и техники.

### **Ожидаемые результаты:**

- повышение практического опыта начинающих педагогов;
- успешная аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности, квалификационную категорию;
- результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

### **1. Формы наставничества**

#### **1.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».**

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2.Повышение успеваемости в школе.
- 3.Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- 6.Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.
- 7.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Кто может быть.</b>	<b>Пассивный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>•Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>•Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>•Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>•Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
-----------------------------	-------------

«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – не-адаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

### 1.2. Форма наставничества «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 со-

здание 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:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>	<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного со-</li> </ul>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получение представления о традициях, особенностях, ре-</p>

обществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	обучающимися, другими педагогами, родителями.	гламенте и принципах образовательной организации.
---	---	---

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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 психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и 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.	После встреч, 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.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.
--	---

### 1.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Цель** 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.

**Задачи:**

-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.

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МКОУ « АСШ им. А.А. Кудрявцева», 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.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<b>Кто может быть.</b> Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками,	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, облада-	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает труд-

<p>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.</p>	<p>ющий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (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.</p>	<p>ности с адаптацией в школьном коллективе. 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.</p>
---	---	--

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«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.
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	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.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

#### 4.2. Дорожная карта реализации практик наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Основным этапом реализации многоуровневой модели наставничества в МКОУ «АСШ им. А. А. Кудрявцева» является ежегодное планирование работ с учетом основных направлений реализации моделей наставничества:

- Организационно-методическое сопровождение деятельности.
- Программно-методическое сопровождение деятельности.
- Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг.
- Информационное сопровождение деятельности.
- Управление реализацией многоуровневой модели наставничества.

## **5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **Мониторинг реализации Программы**

Мониторинг в процедуре оценки наставничества - это система сбора, обработки, хранения и распространения информации о процессе наставничества в целом или отдельных его элементах, которая позволяет судить о состоянии этого процесса в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Задачи мониторинга: оперативно формировать актуальную информацию о процессе, характеризовать сам процесс и его динамику, своевременно определять риски. Эту задачу осуществляют ведущие наставники по направлениям реализуемых практик наставничества.

Мониторинг и оценка позволяют отследить негативные проявления и повысить эффективность реализуемой программы наставничества.

Ведущие наставники, ответственные за реализацию направлений программы наставничества, назначаются приказом директора школы. Ведущим наставником может стать представитель администрации школы или педагогический работник, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса. Старшим наставником может стать руководитель ШМО.

К зоне ведущего наставника относят следующие направления работы:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых в рамках реализации одного из направлений наставничества;

контроль реализации моделей наставничества по направлению наставничества;

решение организационных и информационно-методических вопросов, возникающих в процессе реализации направления наставничества;

оценка вовлеченности наставляемых (молодых специалистов, начинающих педагогов) в соответствии с реализуемым направлением наставничества;

мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Результатом мониторинга является аналитика результатов практик наставничества, которая позволяет выделить сильные и слабые стороны практик, изменения качественных и количественных показателей, расхождения между ожиданиями и реальными результатами реализации Программы.

### **Ожидаемые риски Программы и возможные пути их решения**

Ожидаемыми рисками в процессе реализации Программы могут быть риски связанные с формальностью отношения к наставничеству участниками программы, изменением мотивации наставляемого, его завышенными ожиданиями, «выгоранием», возникновением недоверия к наставнику и др. В связи с этим в рамках ежегодно планируемых мероприятий Программы предполагается ведение мониторинга этапов реализации наставничества, анализа обратной связи от участников практик наставничества, анализа динамики качественных и количественных показателей.

Среди возможных путей решения рисков в процессе реализации Программы можно выделить:

- завышенные ожидания: правильное соотнесение ожиданий как со стороны

наставника, так и наставляемого, с осознанием личной ситуации, уровня личного опыта и имеющихся ресурсов;

- изменение мотивации: в ходе реализации наставничества, особенно если наставник и наставляемый встречаются нерегулярно, возможна потеря мотивации к коммуникации. В связи с этим в ходе реализации Программы постоянно поддерживать коммуникацию, уточнять запросы наставляемого и возможные ресурсы, осуществлять коррекцию процесса взаимодействия;

сопротивление родителей (законных представителей) на участие обучающегося в программе наставничества: родительское участие и согласие имеют решающее значение для создания атмосферы успешных отношений наставничества. Поэтому особо важно дать родителю (законному представителю) полную информацию о программе наставничества (о целях, задачах, ответственных лицах, продолжительности встреч) и убедить в том, что основная роль наставника заключается в руководстве и дружбе с ребенком, а не замене родителей.

формальное отношение наставника: решением подобного риска в реализации Программы наставничества будет проработка и применение четких критериев отбора наставника на первом этапе наставничества.

### **Диагностика результативности Программы**

При диагностике результативности реализации Программы многоуровневой модели наставничества в целом (и по отдельным направлениям наставничества) в первую очередь учитываются общие критерии оценки реализуемых практик наставничества:

- разработанность форм диагностики деятельности наставников и наставляемых (формы анкетирования наставляемых, формы отчетности наставников);

- научная обоснованность инструментов оценки (в соответствии с принципами, заложенными в методологии наставничества);

-отработанность процедуры диагностирования.

С целью диагностирования результативности практик наставничества формируется документационная база, включающая инструментарий, выявляющий педагогические дефициты. Применение методик дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения.

## 6. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественный показатель (индикатор) достижения цели проекта	Базовое значение*	Значения показателей (индикаторов) по годам			
		2026	2027	2028	2029
Доля педагогических работников прошедших курсы повышения квалификации за 3 последних года %.	100	100	100	100	100
Доля молодых специалистов, начинающих педагогов со стажем работы в школе не более 3 лет, 3 %.	5,5	5,5	8,5	11,5	14,5
Увеличение доли педагогических работников, уверенно владеющих навыками работы с цифровыми технологиями на 10 %.	55	65	75	85	95
Увеличение доли педагогических работников, владеющих навыками работы по формированию учебного контента для организации электронного обучения и использования дистанционных технологий на 7 %.	50	57	64	71	78

## 7. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно- правовое:	<p>Формирование и систематическое обновление нормативно- правовой базы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательство Российской Федерации,</li> <li>– законы Тульской области,</li> <li>– постановления и распоряжения правительства Тульской области,</li> <li>– изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительной власти Тульской области, приказы Учредителя,</li> <li>– Устав МКОУ «АСШ им. А.А. Кудрявцева»</li> <li>– лицензия на осуществление образовательной деятельности,</li> <li>– свидетельство о государственной аккредитации,</li> <li>– локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность.</li> </ul>
2. Научно- методическое:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Актуализация базы наставляемых.</li> <li>– Актуализация базы наставников.</li> <li>– Разработка базы диагностических методик, направленных на отслеживание результатов Программы.</li> <li>– Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества для каждой из наставнической групп.</li> </ul>
3. Информа- ционно- ком- муникационное:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Размещение информации о реализации многоуровневой модели наставничества на официальном сайте школы.</li> </ul>
4. Кадровое:	<p>Повышение профессиональной компетентности педагогов, участвующих в программе наставничества через различные формы курсов.</p> <p>представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Организация работы наставнических пар или групп.</li> <li>– Утверждение индивидуальных программ старших наставников.</li> <li>– Контроль процедуры внедрения и реализации многоуровневой модели наставничества.</li> </ul>
5. Мотиваци- онное:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения).</li> </ul>

<p>6. Материально-техническое:</p>	<p>Школа оборудована кабинетами для проведения учебных занятий, имеет свою библиотеку, спортивный зал и спортивные объекты на территории, актовый зал, кабинет профессиональной подготовки, технические мастерские, комнату психологической разгрузки, кабинет ЛФК, столовую. В школе для учеников организовано горячее питание, соблюдаются условия охраны здоровья обучающихся, имеется доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, также имеются электронные образовательные ресурсы для обеспечения образовательного процесса. В школе действуют Центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста», школьный Музей Боевой Славы и краеведческая комната, где особое внимание уделено истории школы, а также изучению жизни первого послевоенного директора А.А. Кудрявцева, чье имя носит учебное заведение.</p>
------------------------------------	--

## **8. Список используемых источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
3. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
4. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
5. 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).
6. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).
7. Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 гг. (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 № 1297);
8. Приказ Министерство образования Тульской области от 29 декабря 2021 года № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;