

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Хакасия  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Черногорская школа-интернат»**

УТВЕРЖДАЮ

С. И. Бутенко  
директор  
приказ № 260  
от 30.08.2024



**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2024-2025 учебный год**

г. Черногорск, 2024 год

## Содержание

1.	Пояснительная записка.....	3
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.....	3
3.	Задачи целевой модели наставничества.....	3
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.....	4
5.	Структура управления реализацией целевой модели наставничества.....	4
6.	1. Этапы реализации целевой модели наставничества.....	5
	Формы наставничества:	
	6.1.1 Форма наставничества «Педагог- педагог».....	8
	6.1.2 Форма наставничества «Педагог – ученик».....	8
	2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	8
7.	1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.....	9
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.....	9
8.	Критерии эффективности работы наставника.....	10
9.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	10
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	10

## Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с Приказами Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03 апреля 2020 № 100-302 «О внедрении целевой модели наставничества в Республике Хакасия», от 19.03.2021г.№100-216 « Об организации деятельности целевой модели наставничества Республики Хакасия и о внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 №100-302 « О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества».

### **Цели и задачи внедрения программы.**

**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной, учебной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет и педагогических работников ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат».

### **Задачи:**

- систематизировать методический опыт наставнической работы школы за предыдущие годы;
- создать систему стимулирования наставнической работы педагогов и учащихся;
- провести цикл мероприятий общешкольного уровня с участием наставников и наставляемых для реализации программы наставничества;
- организовать взаимодействие с образовательной организацией-наставником ( ГБПОУ РХ «Черногорский техникум отраслевых технологий») и общественными организациями для проведения профессиональных проб учащихся и расширения опыта наставнической практики;
- создать условия для участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах;
- организовать методическую поддержку наставникам;
- обобщить опыт наставнической деятельности в публикациях, участии в НПК и семинарах на уровне школы и Республики Хакасия.

### **Предполагаемые результаты реализации Программы наставничества:**

- повышение базовых показателей качества образовательного процесса
- демократизация образовательного процесса
- гуманизация образовательного процесса
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
- повышение мотивации педагогов к профессиональной деятельности
- повышения уровня мотивации учащихся к процессу обучения в старших классах и в вопросах профессионального самоопределения
- повышение общественной активности педагогов и учащихся
- успешная адаптация молодых специалистов в условия школы-интерната
- повышения уровня успешности образовательной деятельности учащихся
- профессиональное самоопределение учащихся.

### **В программе используются следующие понятия и термины.**

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

**Тьютор** — специалист, сопровождающий обучающегося при реализации индивидуального образовательного маршрута.

## 2. Нормативные правовые акты

1. Устав ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат»
2. Решение Педагогического совета ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат», протокол №1, от 30.08.2024
3. Приказ «Об утверждении наставников» от 02.12. 2021г. № 452
4. Положение о наставничестве ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат», утверждено приказом директора от 30.08.2024г. № 260
5. План реализации целевой модели наставничества в ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат», утвержден приказом директора от 30.08.2024г. № 260
6. Положение об оплате труда работников ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат».

## 3. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Сроки исполнения
Администрация	1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для	Май-август 2026

	<p>внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>2. Разработка Целевой модели наставничества</p> <p>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной</p>	
--	--	--

Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

#### 4. Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1. Информирование коллектива работников и учащихся о целях и путях реализации Целевой модели наставничества</p> <p>2. Формирование нормативной базы</p> <p>3. Утверждение педагогическим коллективом и администрацией школы основных этапов реализации программы</p>	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет нормативных документов.</p> <p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p> <p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа по выявлению: <u>обучающихся</u>, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах <u>педагогов</u>, заинтересованных в тиражировании</p>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и

	личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <u>родителей</u> (законных представителей) обучающихся – активных общественников обучение наставников	в будущем.
Формирование наставнических групп	1. Анкетирование на предмет выявления линий возможного взаимодействия наставника и наставляемого 2. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.	Сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы
Реализация планов наставнических работ	1. встреча-знакомство, 2. встреча-планирование, 3. рабочие встречи 4. итоговая встреча.	Выполнены основные задачи программы по повышению мотивации и качественному улучшению образовательного процесса
Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы на семинаре и Педагогическом совете 3. Обобщение опыта в виде публичных выступлений (семинары, конференции, публикации) на уровне Республики Хакасия	Выполнены основные задачи программы по повышению мотивации и качественному улучшению образовательного процесса

### **5. Формы наставничества:**

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат» программа реализует три формы наставничества: «Педагог – ученик», «Педагог-педагог»,.

#### **5.1. 3. Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Такой формы наставничества является раскрытие потенциала учащихся в рамках подготовки к участию в конкурсах различной направленности, в том числе, для содействия профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ.

#### **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 и сознательной дисциплины 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 в КДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей ( законных представителей) и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p><b>Кто может быть.</b></p> <p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, творческим мышлением, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной</p>

#### 5.2. Форма наставничества «Педагог-педагог».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, учителя, имеющего проблемы профессионального выгорания, нуждающегося в поддержке при подготовке к аттестации, 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 образовательного 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.
6. Способствовать профессиональному росту педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и общественно значимую деятельность 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 собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»**

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи Педагог, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями).	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

**5.4. Схема реализации всех форм наставничества.**

Этапы реализации.	Мероприятия
Публичное представление Программы наставничества Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и учащихся Обучение наставников.	Педагогический совет. Методический совет. Классные часы. Родительские собрания Анкетирование. Использование базы наставников. Проводится при необходимости.
Отбор наставляемых: педагогов и учеников испытывающих профессиональные проблемы и проблемы в обучении,	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. Встречи, анкетирование



проблемы в адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. Формирование пар, групп.	
Реализация программ деятельности наставнических пар	Согласно планам работ
Анализ эффективности реализации программы.	Анкетирования, собеседования
Чествование наставников	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) 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 опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **6.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## **7. Критерии эффективности работы наставника и механизмы мотивации и поощрения наставников**

(Смотреть в приложении - Положение о наставничестве ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат»)