

Утверждена приказом директора МАОУ  
«Школа № 58» КГО № 178-ОД от  
30.08.2024 года

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МАОУ «ШКОЛА № 58» КГО**



## Пояснительная записка

Настоящая Программа Целевой модели наставничества (далее - Программа) МАОУ «Школа № 58» КГО (далее - Школа) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22.09.2020 № 10670 «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях»;
- Положением о наставничестве в МАОУ «Школа № 58» КГО, утвержденным приказом директора от. № 185-о\д от 25.10.2022 года

В современных условиях профессионального образования, к сожалению, уделяется недостаточное внимание практико-ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В школе процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: наставляемого, наставника и работодателя.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

«Учитель – учитель», «Учитель – ученик» «Тьютор – ученик», «Опытный учитель – молодой специалист».

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Наставничество представляется универсальной моделью построения

отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## Планируемые результаты Программы:

- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация молодого учителя в педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников Школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях молодых специалистов.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров всех участников образовательного процесса.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Снижение показателей неуспешности участников образовательного процесса.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
- Совершенствование системы методической работы.
- Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.
- Улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

**Дорожная карта реализации целевой модели наставничества до 2029 года.**

№ п\п	Направление	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение нормативных документов	сентябрь	Администрация
			Подготовка системных папок по проблеме наставничества.		
			Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.		
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в гимназии	сентябрь	Директор
			Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества учебном году		
			Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в школе		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри гимназии	сентябрь	Заместители директора
Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества Выбор форм и программ наставничества.	сентябрь		Администрация		

			Формирование банка программ по выбранным формам наставничества	Сентябрь- октябрь	Администрация
		Информирование педагогов	Проведение информационных совещаний	Сентябрь- октябрь	Администрация
			Информирование на сайте школы.		
			Информирование внешней среды.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь- октябрь	Администрация
			Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта		
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь- октябрь	Администрация
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества и сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь- октябрь	Администрация
			Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Сентябрь- октябрь	Администрация
			Формирование	Формирование базы	Сентябрь- октябрь

		базы наставников	данных наставников из числа педагогов.		
4	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Собеседования кураторов с наставниками и наставляемыми на предмет выяснения предпочтений выбора.	Сентябрь-октябрь	Заместители директора по УВР
			Формирование наставнических пар/групп.	Октябрь	Заместители директора по УВР
		Закрепление наставнических пар / групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Октябрь	Заместители директора по УВР
			Составление индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника.	Октябрь	Наставник, наставляемый
			Участие в проекте по развитию наставничества в образовании Свердловской области «Старт в будущее»	в течение года	Куратор, наставник, наставляемый
			Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	В течение года	Зам. директора по УВР
5	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Проведение организационной встречи наставника и наставляемого.	Ежегодно сентябрь	Куратор
			Организация работы наставнических пар или групп: — встреча-знакомство; — пробная встреча; — встреча-планирование; —совместная работа наставника наставляемого в соответствии с разработанным	Ноябрь-апрель	Куратор

			индивидуальным планом		
			Проведение встречи наставника и наставляемого по итогам реализации плана.	Май	Куратор
6	Аналитическое сопровождение деятельности	Организация контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Ежегодно апрель, май	Куратор
			Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи,	Апрель	Куратор
			Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Ежегодно	Куратор
7	Информационное сопровождение деятельности		Ведение специальной рубрики на официальном сайте образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор
			Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор
			Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор, наставник, наставляемый
			Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор



			Организация тематических классных часов в любом формате «Успех каждого ребенка» с целью информирования обучающихся о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор
8	Управление реализацией целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации	Организация контроля и мониторинга по реализации целевой модели наставничества	Контроль процедуры внедрения реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Администрация
			Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор
			Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Май	Куратор
			Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Май	Куратор
			Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ЦМН	Администрация

## **Реализация формы «Учитель-учитель»:**

### **Цель:**

успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня квалификации учителя, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, повышение компетентности педагогов в области цифровых образовательных ресурсов.

### **Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации учебной деятельности;
- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как взаимообучающуюся открытую систему);
- оказание помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты) в оценочной деятельности

### **Способы реализации формы:**

- педагогические проекты (профессиональные конкурсы, консультации, стажировки, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия, совместные публикации т.п.).
- создание партнерских пар:

### **Участники**

- Специалисты разного возраста (учитель стажист – молодой педагог);
- Пары педагогов одинакового уровня и возраста, но преподающих разные предметы;
- Партнерская пара, созданная по единой профессиональной проблеме;
- Технологические пары.

### **Особенности реализации формы наставничества «Опытный педагог – молодой специалист»:**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### **Этапы реализации**

Реализация программы проходит в три этапа:

- этап – диагностический;
- этап – самостоятельный творческий поиск;
- этап – оценочно-рефлексивный.

## **Реализация формы «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК»**

**Цель:** формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

### **Задачи:**

- помощь в организации ученических проектах и исследованиях;
- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

### **Форма реализуется в видах:**

«Учитель-ученик» (учитель – слабоуспевающий ученик, учитель – одаренный ученик, учитель-логопед – ученик с ОВЗ), «Тьютор-ученик», «Классный руководитель-ученик».

### **Область применения в рамках образовательной программы:**

Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационной мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы, дискуссии, ярмарки и т.д.

### **Формы взаимодействия**

#### **1. Учитель – слабоуспевающий 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.

#### **2. 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.

#### **3. Учитель – ребенок с ОВЗ**

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, м

### **Этапы реализации**

1. Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».
2. Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов
3. Отбор учащихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы, которым необходима помощь в организации учебного проекта, исследования, учащихся, имеющих проблемы с учебой, не умеющих строить свою образовательную траекторию, затрудняющихся в выборе дальнейшего профессионального образования.
4. Формирование пар, групп.
5. Повышение образовательных результатов у наставляемых.
6. Рефлексия реализации формы наставничества.
7. Завершение программы