

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1»

Принято  
На педагогическом совете  
от 19.01.2023 №3

Утверждаю  
Приказ МАОУ НГО «СОШ №1»  
19.01.2023 № 6

ПРОГРАММА  
реализации целевой модели наставничества в  
Муниципальном автономном общеобразовательном  
учреждении Новолялинского городского округа  
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Новая Ляля, 2022

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Наставничество** – это 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/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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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.

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

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа реализации целевой модели наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Новолялинского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее – программа) разработана с целью достижения результатов, определенных Национальным проектом «Образование» («Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы»), с учетом Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г.

№ Р-145.

### **1. Нормативные основы целевой модели наставничества**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1;
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "Опреодотвращении преждевременного оставления школы";
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### **2. Нормативные правовые акты образовательной организации**

- Устав МАОУ НГО «СОШ № 1»;

- Положение о наставничестве в МАОУ НГО «СОШ № 1»;
- Настоящая целевая модель наставничества МАОУ НГО «СОШ № 1».

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Этапы реализации программы

- Подготовка условий для запуска программы наставничества
- Формирование базы наставляемых
- Формирование базы наставников
- Отбор и обучение наставников
- Формирование наставнических пар или групп
- Организация работы наставнических пар или групп
- Завершение наставничества.

### **3.Актуальность целевой модели наставничества**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри в МАОУ НГО «СОШ №1» как технология интенсивного развития личности молодых педагогов, передачи им опыта и знаний наставников, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей в процессе становления молодых педагогов. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются **педагоги, в том числе:**

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мирновых образовательных технологиях или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа реализации целевой модели наставничества МАОУ НГО «СОШ №1» способствует решению **следующих задач:**

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

### **4.РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Целью реализации целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки .

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- создание комфортной, стимулирующей среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся

в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Целевая модель наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации. разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации
- заседания Педагогического совета организации
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации
- приказ о закреплении наставнических пар (групп)

#### **5. Содержание этапов реализации целевой модели наставничества в МАОУ НГО «СОШ№1»**

№	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Обеспечить нормативно-правовое обеспечение программы наставничества; 2. Информировать педагогов о подготовке программы, собрать предварительные заявки от педагогов, молодых специалистов; 3. Сформировать рабочую группу и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы; 4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; 5. Сформировать дорожную	1. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; 2. Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах наставничества.

		<p>карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</p>	
2	Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информировать педагогов о возможностях и целях программы;</li> <li>2. Организовать сбор данных онаставляемых по доступным каналам (педагоги- психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>3. Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</li> </ol>	
3	Формирование базы наставников	<p>Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске целевой модели. Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов-стажистов.</p>	Мотивировать наставников
4	Выбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;</li> <li>2. Организовать отбор и обучение наставников.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</li> </ol>

5	Формирование наставнических пар	1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар; 2. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым и наставникам.	Привлечь психологов и руководителей ШМО к формированию пар.
---	---------------------------------	--	---

		наставника	
6	Организация работы наставнических пар, групп	<p>1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары;</p> <p>2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</p> <p>3. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</p> <p>4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>5. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</p> <p>6. Разработать систему поощрений наставников.</p>	<p>Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.</p>



7	Завершение наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>2. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>3. Реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>4. Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов.</li> <li>5. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ol>	Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;
---	---------------------------	---	---

## Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Созданы методические, материально-технические, информационные условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога;
2. Создана стимулирующая среда для развития и повышения квалификации педагогов, для сохранения молодых педагогов в профессии;
3. Создано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, обеспечивающее комплексную поддержку ее деятельности.

## СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни	Направления деятельности
Административный совет МАОУ НГО «СОШ №1»	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества;</li><li>2) Разработка дорожной карты внедрения целевой модели;</li><li>3) Реализация кадровой политики в программах наставничества;</li><li>4) Создание наставнических пар;</li><li>5) Информационное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.</li><li>6) Мониторинг реализации программы и своевременное внесение изменений.</li></ol>
Рабочая группа по внедрению целевой модели наставничества в МАОУ НГО «СОШ №1»	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Разработка целевой модели наставничества;</li><li>2) Разработка программы наставничества;</li><li>3) Подготовка методических рекомендаций для наставников.</li></ol>
Педагоги и другие участники модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;</li><li>2) Работа в наставнических парах.</li></ol>
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>2) Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>3) Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4) Контроль проведения программ наставничества.</li><li>5) Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li></ol>

	Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые в МАОУ НГО «СОШ №1»	Актуальные модели форм наставничества: «Учитель – учитель»

**Функции образовательной организаций** по реализации настоящей программы и внедрении целевой модели наставничества:

- создание инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- формирование баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- разработка ряда документов и издание ряда распорядительных актов: принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, заседания Педагогического совета организации, формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества, разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом, приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации, приказ о закреплении наставнических пар (групп)

### **Кадровая система реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности в МАОУ НГО «СОШ №1»**

В целевой модели наставничества выделяют три главные роли:

**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.

**Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

### **Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательной организации разработанной целевой модели наставничества, нужно выделить **ряд наиболее важных критериев оценки** субъектов наставнической деятельности и аспектов, составляющих процесс

наставничества. Критерии оценки наставнической программы:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

**4.1.2. Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:**

степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

**4.1.3. Критерии динамики развития наставляемых:**

- повышение уровня самооценки наставляемого (молодого педагога);
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни и профессиональной деятельности.

## **МОНИТОИНГ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

### **основные этапы:**

1) качество реализации программы наставничества, т.е.;

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- количество собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов:

Результатом этого этапа мониторинга является оценка и динамика:

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

