

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Новоялинского
городского округа «Основная общеобразовательная школа №11»
(МАОУ НГО «ООШ№11»)**

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
протокол от 27.12.2023 № 6

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ НГО «ООШ №11»
от 28. 12.2023 № 110

ПРОГРАММА
реализации целевой модели наставничества в Муниципальном автономном
общеобразовательном учреждении Новоялинского городского округа
«Основная общеобразовательная школа №11»

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.

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 в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие

субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа реализации целевой модели наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Новоялинского городского округа «Основная общеобразовательная школа №11» (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.

1.1. 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. "О предотвращении преждевременного оставления школы";
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.);
- 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;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";
- 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».

1.2. Нормативные правовые акты образовательной организации

- Устав МАОУ НГО «ООШ №11»;
- Программа развития МАОУ НГО «ООШ №11»;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ НГО «ООШ №11»;

- Положение о наставничестве в МАОУ НГО «ООШ №11»;
- Программы воспитания, Программы внеурочной деятельности, Планы воспитательной работы;
- Дополнительные общеобразовательные программы;
- Договоры о партнерстве, сотрудничестве с СПО.;
- Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися;
- Настоящая целевая модель наставничества МАОУ НГО «ООШ №11».

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления, другие субъекты и организации, заинтересованные в реализации программ наставничества. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог..

1.3. 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.

1.4. Актуальность целевой модели наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри в МАОУ НГО «ООШ №11» как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования 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.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого молодого специалиста – учителя.

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 мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис

профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа реализации целевой модели наставничества МАОУ НГО «ООШ №11» способствует решению **следующих задач:**

- 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.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 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.

2.2.Задачи реализации целевой модели наставничества:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- 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).

2.3.Содержание этапов реализации целевой модели наставничества в МАОУ НГО «ООШ №11»

	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 и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; 3.Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; 4.Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; 5. Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, опреде-	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.

		лить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние	
2	Формирование базы наставляемых	1. Информировать педагогов, о возможностях и целях программы; 2. Организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе; 3 Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.	
3	Формирование базы наставников	Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске. Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов	Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников. Мотивировать наставников
4	Выбор и обучение наставников	1.Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; 2.Организовать отбор и обучение наставников.	Найти ресурсы для организации обучения
5	Формирование наставнических пар	1.Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; 2.Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить подбор наставника	Привлечь психолога, сотрудников педагогических коллективов других ОО к формированию пар
6	Организация работы наставнических пар, групп	1.Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; 2.Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 3.При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); 4.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 5.Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы имедиа для актуализации потенциального вовлечения в будущий цикл программы.

		6.Разработать систему поощрений наставников.	
7	Завершение наставничества	1.Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; 2.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; 3.Реализовать систему поощрений наставников; 4.Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов. 5.Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	Привлечь сотрудников педагогических коллективов других ОО, психолога к оценке результатов наставничества; Пригласить представителей бизнес- сообщества, образовательных организаций, исполнительно- распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

2.4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- 2.4.1. Создана стимулирующая среда для развития и повышения квалификации педагогов, для сохранения молодых педагогов в профессии;
- 2.4.2. Создано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, обеспечивающее комплексную поддержку ее деятельности.

2.5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни	Направления деятельности
Педагогический совет МАОУ НГО «ООШ №11»	1) Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; 2) Разработка дорожной карты внедрения целевой модели; 3) Реализация кадровой политики в программе наставничества; 4) Создание наставнических пар и групп; 5) Информационное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества. 6) Мониторинг реализации программы и своевременное внесение изменений.
Методическая команда (рабочая группа) МАОУ НГО «ООШ №11»	1) Разработка целевой модели наставничества; 2) Разработка программы наставничества; 3) Подготовка методических рекомендаций для наставников.
Педагоги и другие участники модели наставничества	1) Реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества; 2) Работа в наставнических группах и парах.
Куратор целевой модели наставничества	1) Формирование базы наставников и наставляемых. 2) Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3) Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4) Контроль проведения программ наставничества. 5) Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6) Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7) Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые в МАОУ НГО «ООШ №11»	Актуальные модели форм наставничества: «Учитель – учитель». Модели для перспективной проработки и внедрения: «Учитель - ученик» «Ученик – ученик»

3.1. Функции образовательной организаций по реализации настоящей программы и внедрении целевой наставничества:

- создание инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
- осуществление персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;
- 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)

3.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности в МАОУ НГО «ООШ №11»

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, личностного 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.

4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

4.1. 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.

4.1.1. 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;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

4.1.3. Критерии динамики развития наставляемых:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

5. МОНИТОИНГ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг в наставнической деятельности понимается нами 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;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов:

6. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Наименование показателя	Минимальное значение	Год достижения показателя
1	Полное внедрение целевой модели наставничества,		Первый год реализации программы
2	Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в наставническую программу в роли наставляемого, %	50%	Первый год реализации программы
3	Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в наставническую программу в роли наставляемого, %	50%	Второй год реализации программы
4	Создание на официальном сайте раздел «Ресурсный центр наставнических практик»		2025

