

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
**Министерство образования и науки Удмуртской Республики**  
**Управление образования Администрации города Ижевска**  
**МБОУ "Спортивный лицей №82"**

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Директор МБОУ «**  
**"Спортивный лицей №82"**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Чернова Е.И.  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от «30» августа 2024  
г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ**  
**«РУКОВОДИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**Ижевск, 2024**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского;
- воспитание развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талантов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения но и педагогов.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

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

### **Нормативные основы**

Программа наставничества МБОУ «Спортивный лицей № 82» разработана с учетом:

- Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,

- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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»,

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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),

- Устава МБОУ «Спортивный лицей № 82»,

- Положения о наставничестве в муниципальном общеобразовательном учреждении МБОУ «Спортивный лицей № 82»,

- «Дорожной карты» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении МБОУ «Спортивный лицей № 82»

Цель данной программы - успешное формирование у педагога осознанного подхода к реализации личностного потенциала.

Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;

- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

### **Актуальность и новизна программы наставничества**

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что наставляемый педагог (стажер) должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена

жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов администрацией поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя - помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

### **Форма наставничества**

Форма наставничества: «работодатель – учитель».

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.

### **Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации**

1. Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;

- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;

- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их

дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность.

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставников; разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;

- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;

- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;

- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

### **Оценка результативности внедрения целевой модели наставничества**

Мониторинг внедрения целевой модели наставничества проводится по показателям:

- организация применения и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества.

### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

Результатами правильной организации работы наставников могут быть:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик;
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления

персонализированных программ наставничества;

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности

**Срок реализации программы – 3 года**

### **Участники программы:**

***Наставник - консультант.*** Руководитель ОУ, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

***Наставляемый.*** Учитель, желающий повысить уровень профессиональной компетенции.

### **Механизм управления**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится по двум контурам.

1. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

1.1. Информационное освещение:

- начальный этап – привлечение участников программы,
- промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы,
- финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов.

1.2. Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);

1.3. Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

2. Работа с внутренней средой – деятельность, направленная на поддержание программы в ОУ:

2.1. Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию

программы, пополнения базы наставников;

2.2. Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

2.3. Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

## **Мониторинг реализации программы**

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Мониторинг качества реализации программы.
2. Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

### Мониторинг качества реализации программы наставничества;

- изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник - наставляемый».

Методы проведения мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования).
- контроль хода программы.
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- количество и уровень участия педагога в профессиональных конкурсах;
- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

-

Процесс мониторинга проводится в два этапа: первый - до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.