

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 159»
(МАОУ СШ № 159)**

660061, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Калинина, зд. 110,
E-mail: sch159@mailkrsk.ru. ОКПО 79175286, ОГРН 1222400011613,
ИНН/КПП 2463126950/246301001

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ СШ № 159
НА 2024-2025 УЧ.ГОД.
«Наставничество в формате дружеских связей»**

1. Пояснительная записка.

Целевая модель наставничества в МАОУ СШ № 159

Настоящая целевая модель наставничества разработана для МАОУ СШ № 159, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам. Цель разработки данной модели заключается в достижении результатов федеральных и региональных проектов национального проекта "Образование":

- «Современная школа»
- «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»
- «Успех каждого ребенка»

Цели внедрения целевой модели наставничества

Целью практики наставничества является создание условий для формирования организационной и корпоративной культуры через профессиональный рост и развитие педагогов.

Цель достигается за счет:

1. **Поддержки и развития профессиональных навыков** у педагогов, что способствует повышению качества преподавания и воспитательной работы.
2. **Укрепления взаимосвязей внутри коллектива** через установление доверительных и конструктивных отношений между наставниками и наставляемыми.
3. **Создания благоприятной атмосферы** для обмена опытом и знаниями, что способствует общему развитию педагогического состава.
4. **Стимуляции стремления к самосовершенствованию** среди педагогов, что ведет к повышению их профессионализма и мотивации.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
4. 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».

5. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

6. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

Программа опирается на нормативные правовые акты МАОУ СШ № 159:

- Устав МАОУ СШ № 159;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ СШ № 159;

3. Задачи целевой модели наставничества МАОУ СШ № 159

Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

1. Разработка и внедрение программ наставничества:

- Создание индивидуальных программ для каждого наставляемого, учитывая его текущие компетенции и потребности в развитии.
- Обеспечение ресурсами и поддержкой для успешного проведения программ.

2. Привлечение и обучение наставников:

- Подбор квалифицированных наставников, способных эффективно передавать знания и опыт.
- Организация обучения и контроля за деятельностью наставников.

3. Материально-техническое обеспечение:

- Обеспечение необходимой инфраструктурой и техническими средствами для реализации программ наставничества.
- Поддержание инфраструктуры в рабочем состоянии.

4. Персонализированный учет участников:

- Ведение базы данных участников программ.
- Контроль за процессом участия и результатами.

5. Мониторинг и оценка эффективности:

- Сбор и анализ данных о ходе реализации программ.
- Оценка результативности и внесение корректировок при необходимости.

6. Накопление и распространение лучших практик:

- Формирование базы данных успешных примеров и методик.
- Распространение лучшего опыта среди участников программы.

7. Непрерывное профессиональное развитие:

- Организация курсов повышения квалификации.
- Предоставление доступа к профессиональным ресурсам и платформам.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Качественные результаты внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Обеспечение комфортного «вхождения» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников

- школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
 7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Количественные результаты внедрения целевой модели наставничества:

1. Качество образования: Улучшение результатов учеников, повышение уровня знаний и навыков педагогов, увеличение количества выпускников, поступающих в высшие учебные заведения.
2. Профессиональное развитие: Рост профессиональных компетенций педагогов, увеличение числа педагогов, проходящих дополнительное обучение и сертификацию. Заявки на получение квалификационной категории.
3. Сплоченность коллектива: Уменьшение текучести кадров, повышение уровня доверия и сотрудничества между сотрудниками, снижение конфликтов и напряженности в коллективе.
4. Инициативность: Увеличение числа педагогов, предлагающих новые идеи и проекты, активное участие в жизни школы.
5. Мотивация: Повышение уровня мотивации педагогов, увеличение числа педагогов, участвующих в конкурсах и профессиональных соревнованиях.
6. Лидерство: Развитие лидерских качеств у наставников, увеличение числа педагогов, занимающих готовых брать на себя ответственность за реализацию проектов.
7. Рабочая среда: Создание позитивной рабочей среды, где каждый сотрудник чувствует себя ценным и важным, через анонимную анкету.

5. Этапы реализации целевой модели наставничества

№	Наименование этапа	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный
1	Подготовка к внедрению целевой модели наставничества	Ознакомление педагогов с регламентирующими документами -приказ «О внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159 и назначении куратора» -Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159 -разработка Программы целевой модели наставничества МАОУ СШ № 159 на 2024-2025 уч.год. -разработка Дорожной карты (план мероприятий)по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159 на 2024 -2025уч.год.	01.09.2024-20.09.2024	Зам.директора по УВР Творческая группа Директор

2	Внедрение целевой модели наставничества	Утверждение локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159 на 2024-2025 уч.год. -Программа целевой модели наставничества МАОУ СШ № 159 на 2024-2025 уч.год. -мониторинговая карта наставника	20.09.2024-30.09.2024	Зам.директора по УВР Директор
		Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.	1.10.2024-10.10.2024	Зам.директора по УВР
		Собеседование с потенциальными наставниками, желающими принять участие в наставничестве.	11.10.2024-20.10.2024	Директор
		Формирование банка данных наставников и наставляемых	21.10.2024-30.10.2024	Зам.директора по УВР
3	Реализация целевой модели наставничества. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	-Формирование наставнических пар/групп.(в концепции модели в формате дружеских связей) -Консультации по разработке персонализированных программ наставничества. -Разработка персонализированных программ наставничества. -Реализация персонализированных программ наставничества.	1.11.2024-30.04.2025	Зам.директора по УВР Наставники
4	Завершение персонализированных программ наставничества	-Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование) -Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества	1.05.2025-30.05.2025	Зам.директора по УВР
5	Обеспечение процесса поддержки профессионального	Участие в работе городской системы сетевых форм взаимодействия: совета молодых педагогов, городских базовых	По плану ГУО	Зам.директора по УВР

	развития молодых педагогов	площадок по работе с молодыми педагогами (стажерские практики, мастер-классы, коуч-сессии, предметные интенсивы, педагогические мастерские, погружения, тренинги, педагогические игры).		
		Представление успешного опыта молодых педагогов через участие в мероприятиях: конкурс профессионального мастерства среди молодых педагогов «Педагогический дебют», конкурс проектных идей молодых педагогов г. Красноярск «Марафон проектных идей», методическая неделя для молодых педагогов «Учитель в начале пути».	По плану ГУО	Зам.директора по УВР Наставники
6	Информационная поддержка системы наставничества	Размещение информации о реализации системы наставничества педагогических работников на официальном сайте МАОУ СШ № 159	на всех этапах	Зам.директора по УВР

6. Формы наставничества

Особенности МАОУ СШ № 159 и необходимость внедрения новой модели наставничества

МАОУ СШ № 159 является школой-новостройкой, официально открывшейся 11 ноября 2022 года. Однако формирование коллектива началось уже с 1 сентября 2022 года, когда в штате числились административная команда и 17 педагогов. К моменту открытия школы численность учеников и педагогических работников значительно увеличилась, и ежегодный прирост сотрудников составляет 34–40 человек в год. На 1 сентября 2024 года общее число сотрудников достигло 180 человек.

Маркеры текущей ситуации

Анализ сложившейся ситуации показывает следующие особенности:

1. **Растущий коллектив:** Коллектив находится в стадии активного формирования, что требует особых подходов к его интеграции и сплочению.
2. **Отсутствие организационной и корпоративной культуры:** Из-за новизны школы отсутствует устоявшаяся культура, что затрудняет налаживание эффективных внутренних процессов.
3. **Разнообразие профессиональных компетенций:** Педагоги имеют различный опыт работы, региональный фон (сельские территории и большие города), возраст (диапазон от 22 до 65 лет), а также значительный процент молодых специалистов (до 40%).

Задача административной команды

Перед административной командой стоит важная задача по сплочению нового коллектива, выявлению сильных сторон каждого педагога и внедрению эффективных механизмов методической работы в условиях постоянного роста и разнообразия профессиональных компетенций. Стандартная модель наставничества оказалась недостаточно гибкой для

удовлетворения этих специфических нужд. В поисках решений, соответствующих уникальным условиям школы, возникла необходимость в разработке собственной модели наставничества. Новая практика должна учитывать разнообразие опыта и потребностей педагогов, способствовать эффективному управлению растущим коллективом и обеспечивать необходимую методическую поддержку всем сотрудникам.

Описание механизмов реализации практики наставничества

Для включения педагогов в разработку и реализацию модели наставничества, мы предложили желающим педагогам войти в состав «Творческой пятерки» по разработке положения и мониторинговой карты наставника.

В результате этого команда педагогов разработала положение, определив основные форматы работы наставнических пар «Учитель - учитель». Было разработано три тарифа, обеспечивающие разный уровень взаимодействия наставника и наставляемого.

«Тариф» «Я сам» (Наставник выступает в роли консультанта, дает чёткие инструкции, но не курирует их выполнение. Ответственность лежит на Наставляемом.)

«Тариф» «Бадди» (Наставник выступает в роли куратора, оказывает методическую помощь по различным направлениям педагогической деятельности и ведёт системный контроль деятельности Наставляемого. Ответственность лежит как на Наставнике, так и на Наставляемом.)

«Тариф» «VIP» (Наставник находится в роли постоянного помощника 24/7, способствует раскрытию потенциала, проходит путь профессионального становления вместе с Наставляемым, добиваясь продуктивного результата в профессиональной деятельности. При необходимости подключает в работу дополнительных специалистов школы. Ответственность лежит как на Наставнике, так и на Наставляемом.)

Педагоги разработали мониторинговую карту наставника, в которой отразили основные форматы работы и взаимодействия наставника и наставляемого.

На первом заседании методических кафедр все педагоги проходят опрос в яндекс – форме. В результате вся информация поступает в одну таблицу, позволяющую выделить базу наставников и их компетенции, и наставляемых и их затруднения. После полного сбора информации формируется корзина профицитов и дефицитов, знакомство с базой наставников и их «суперсилами», возможность выбора своего наставника.

Формирование пар происходит исходя из пересечения трех составляющих: компетенции наставника, дружеского отношения, добровольности входа в работу. Сформированные пары проходят этап более глубокого знакомства, первичную диагностику дефицитов наставляемого.

Разрабатывают индивидуальные планы работы. Ставят перед собой задачи, прописывают результат. На тарифах «Бадди» и «VIP» результат должен быть осязаемым, например, выступление наставляемого на заседании методической кафедры или районного МО. Участие в конкурсе профессионального мастерства, написание статьи и т.д.

Результат четко определим и измеряем.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества представляет собой систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и её отдельных элементах. Организация систематического мониторинга даёт возможность чётко

понимать, как протекает процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника с наставляемым (или группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и степень удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества включает два основных этапа:

1. **Оценка качества процесса реализации программы наставничества:**
 - Анализируется соответствие проводимых мероприятий установленным целям и задачам программы.
 - Оценивается эффективность методов и инструментов, используемых в процессе наставничества.
 - Изучается своевременность и полнота выполнения намеченных планов.
2. **Оценка мотивационно-личностного, компетентностного и профессионального роста участников:**
 - Определяется динамика результатов наставляемых.
 - Исследуются изменения в мотивации и личностном росте участников программы.
 - Оцениваются профессиональные достижения наставляемых и их влияние на общий учебный процесс.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

1. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:
2. Обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогических работников
3. Аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия
4. Прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.