

**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

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ СШ № 159
Т.А.Жихарева
Приказ №
От «11» января 2023г.

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ СШ № 159
НА 2022-2023 УЧ.ГОД.**

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества в МАОУ СШ № 159, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СШ № 159.

Создание целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159 позволит решить задачи подготовки педагогических работников к работе в модернизации образования, обновления его структуры и содержания, увеличению сплочённости коллектива, формированию организационной культуры в коллективе, дать каждому возможность делиться своими знаниями на новом уровне.

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

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые 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.

5. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Сроки	Мероприятия	Результат
Подготовка к внедрению в МАОУ СШ № 159 целевой модели наставничества	11.11.2022 – 11.01.2023	1. Назначение координатора программы 2. Разработка пакета документов	- Создана творческая группа по работе с целевой моделью наставничества - Разработано: Дорожная карта, Программа, Положение о реализации целевой модели наставничества.
Внедрение в МАОУ СШ № 159 целевой модели наставничества	11.01.2023 – 11.02.2023	1. Утверждение пакета документов по реализации целевой модели наставничества 2. Анализ запроса потенциальных наставляемых 3. Анализ компетентностей наставников 4. Формирование базы наставников и наставляемых	- Утвержден пакет документов по реализации целевой модели наставничества - Проведен мониторинг дефицитов педагогов, компетентностей наставников - Сформирована база наставников и наставляемых
Реализация в МАОУ СШ № 159 целевой модели наставничества	11.02.2023 – 31.05.2023	1. Формирование пар наставник – наставляемый 2. Разработка персонализированных программ	- Сформированы пары наставник – наставляемый - Разработка и реализация персонализированных

ва		наставничества	программ наставничества
Завершение персонализированных программ наставничества	31.05.2023-20.06.2023	1.Подведение итогов работы каждой пары. 2.Подведение итогов реализации целевой модели наставничества. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	-Собраны лучшие наставнические практики. -Поощрение наставников.

6. Формы наставничества

Особенностью школы является то, что она школа - новостройка. Открытие школы прошло 11.11.2022г. и весь коллектив школы это новые, абсолютно незнакомые друг другу педагоги. Основные задачи, которые ставит для себя администрация школы на этом этапе и в соответствии с реализацией целевой модели наставничества — это формирование организационной культуры в коллективе, формирование дружеских связей внутри нового педагогического коллектива и выявление педагогов – лидеров. Для успешной реализации целевой модели и исходя из возможностей была выбрана форма наставничества «Учитель - учитель».

Исходя из того, что коллектив школы абсолютно новый, было принято решение формирования пар наставник – наставляемый проводить в контексте «дружеских связей» (по интересам). Это позволило сплотить коллектив, дать ему возможность познакомиться с возможностями друг друга.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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.