

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор МАОУ-Гимназия № 45  
Г.А. Храпская  
«  » \_\_\_\_\_ 2023г.



**Программа  
внедрения целевой модели наставничества  
в «МАОУ –Гимназия № 45»**

**г. Екатеринбург  
2023 г.**

## Содержание

1. Общие положения
2. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в школе
3. Реализация целевой модели наставничества в школе. Этапы программы. Срок реализации.
4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества. Мониторинг программы.

## 1. Общие положения

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в школе.

Для реализации программы выбраны форма наставничества «учитель – учитель», в связи с этим, можно выделить следующие цели и задачи:

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

-способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**Результатом** правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

## 2. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в школе

### 2.1. Общая терминология

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

**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.

**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.

## 2.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие **молодого специалиста** (при опыте работы от 0 до 3 лет) **или нового сотрудника** (при смене места работы) **с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом**, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

### Портрет участников

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### **Наставляемый.**

*Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет*, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

*Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы*, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

*В 2023-2024 учебном году, исходя из потребностей наставляемых, основными вариантами были выбраны следующие формы:*

1) «**опытный педагог – молодой специалист**», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

2) «**опытный предметник – неопытный предметник**», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.);

3) «**молодой специалист-молодой специалист**», данная модель эффективна, когда оба молодых специалиста имеют потенциал и желание развиваться, достаточно комфортно чувствуют себя в начале их адаптации в ОО, оба молодых специалиста находятся в равных условиях и настроены на поиск решений тех задач, с которыми встречаются в работе, оказывая моральную поддержку друг другу.

### **2.3. Основные принципы**

**Основные принципы наставника**, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

### 3. Реализация целевой модели наставничества в школе.

#### 3.1. Этапы программы.

Для реализации программы Наставничество на каждом этапе, в зависимости от целей и задач, были выбраны эффективные практики, которые представлены в таблице ниже.

Задача	Цель	Практики	Сроки	Результат
Анализ ситуации	Выявить потребности наставляемых, возможности наставников.	SWOT – анализ, «Вертикаль»	До 5 ноября 2023	Аналитическая справка
Выявление проблемного поля	Выявить круг проблем для последующей постановки цели.	Кластер	До 10 ноября 2023	Составить список (чек-лист) проблем, с которыми сталкиваются наставляемые (индивидуальный список и общий).
Определение цели	Постановка цели для последующей постановки задач с целью решить трудности, с которыми сталкиваются наставляемые.	Постановка цели по SMART	До 10 ноября 2023	Заполнение индивидуальной дорожной карты для каждого наставляемого с указанием личной цели.
Постановка задач для каждой пары	Разработать план ИОМ	Составление регламента работы пары, подбор графика и инструментов работы	До 10 ноября 2023	Заполнение индивидуальной дорожной карты для каждого наставляемого.
Работа в наставнических парах	Реализация целевой модели Наставничество	Работа наставников с наставляемыми (взаимопосещение уроков,	С ноября 2023-по май 2024	Заполнение индивидуальной

		развивающие беседы)		дорожной карты для каждого наставляемого.  План-конспект урока.
Презентация опыта	Демонстрация опыта работа в паре  Подведение итогов, рефлексия и саморефлексия	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Фестиваль открытых уроков (открытые уроки «в 4 руки», проводит пара наставник и наставляемый)</li> <li>➤ Круглый стол (рефлексия) Прием «5 вопросов»</li> </ul>	Февраль 2024  Май 2024	Разработка открытых уроков (план конспект)  СОП

Также для реализации программы Наставничества, в качестве локального документа, была разработана Дорожная карта. Приложение 1.

### 3.2. Срок реализации

Срок реализации программы - 1 год (учебный год 2023-2024). Составление программы сроком реализации 1 год отвечает потребностям Гимназии, так как в начале учебного года приходят новые сотрудники, которые автоматически включаются в программу, в данную категорию попадают как новые молодые специалисты, так и учителя, которые имеют опыт работы в других ОО, но на данном этапе нуждаются в адаптации на новом рабочем месте.

Каждый учебный год список наставнических пар пересматривается. Молодые специалисты с опытом работы менее 3-х лет, участвуют в данной программе три года, после истечения этого срока, они выходят из программы, либо становятся наставниками у вновь прибывших специалистов, что также эффективно, так они имеют опыт участия в данной программе и могут поделиться знаниями, практиками с новыми педагогами.