

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«АЛЕКСЕЕВО-ТУЗЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА  
(МБОУ «АЛЕКСЕЕВО-ТУЗЛОВСКАЯ СОШ»)**

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МБОУ «Алексеево-Тузловская СОШ»  
Приказ № 69 от «01» сентября 2022г.

**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА  
наставничества**

**«Наставничество. Вместе к успеху»**

Срок реализации до 2024 года

сл.Алексеево-Тузловка  
2022г.

# ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

## «Наставничество. ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»

### 1. Общие положения

Целевая программа наставничества «Наставничество. Вместе к успеху» разработана в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
  - Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
  - Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
  - Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
  - Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);
  - Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;
  - Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446;
  - Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712;
- Целевой программой наставничества в Ростовской области «Вместе к успеху», разработанной кафедрой педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

г.Ростов-на-Дону ,2022г.

- Постановлением министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»

## **2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году). В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Родионово-Несветайского района, вовлечение обучающихся, молодых

педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

### **3. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества**

Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в общеобразовательной организации

**Цель** внедрения целевой программы наставничества «Наставничество. Вместе к успеху»:

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

**Задачи** внедрения целевой программы наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;
- сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание условия для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- формирование социального лифта для каждого посредством конкурсов, дающих гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;
- повышение методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований, широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- увеличение числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а

также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

#### **4. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение целевой программы наставничества в системе образования ОО с учетом российского законодательства, социально-экономических и других, наиболее эффективных условий, с опорой на следующие принципы:

- научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
- продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут препятствовать интересам наставляемого);
- личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

#### **5. Этапы и модели реализации целевой программы наставничества в ОО**

Для успешного внедрения программы наставничества в ОО определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация программы наставничества будет ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка»,

«Школа молодого учителя», «Учитель будущего».

***Функционал в рамках внедрения целевой модели наставничества:***

**I этап – констатирующий этап.** Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, разработка концептуальных основ региональной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, анализ зарубежного, отечественного и регионального опыта наставнической деятельности в системе образования, разработка компетентностной модели современного наставника и локальной нормативной базы.

***Методы:*** анкетирование, опрос, «круглый стол».

**II этап – основной этап.** Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение процесса. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества.

***Методы:*** сбор статистической информации, «круглые столы», опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы.

**III этап – контрольный этап.** Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях Родионово-Несветайского района.

***Методы:*** статистическая обработка данных, опрос, анкетирование, мониторинг.

**IV этап – обобщающий.** Создание методических материалов в целях тиражирования опыта. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ОО.

***Методы:*** публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах.

***Модели форм наставничества:*** «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель-ученик»

## Принципы наставничества



### 6. Направления деятельности, обеспечивающие реализацию целевой программы наставничества в соответствии с уровнем структуры управления

Уровни структуры	Направления деятельности
1	2
<p>Руководитель ОО, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества</p>	<p>1. Осуществляют координацию и внедрение целевой программы наставничества «Наставничество. Вместе к успеху» в ОО</p> <p>2. Обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению целевой программы наставничества в ОО</p> <p>3. Обеспечивают развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации региональной программы наставничества.</p> <p>4. Реализуют меры по обеспечению доступности программы наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);</li> <li>- одаренных и талантливых;</li> <li>- попавших в трудную жизненную ситуацию;</li> <li>- из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей);</li> <li>- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).</li> </ul> <p>5. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций педагогов как основы успешной, самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда)</p>
1	2
<p>Руководитель ОО, ответственные за внедрение и реализацию целевой</p>	<p>1. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую</li> </ul>

<p>модели наставничества</p>	<p>поддержку участников внедрения целевой программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой программы наставничества;</li> <li>- организацию мониторинга реализации программы наставничества в образовательной организации;</li> </ul> <p>2. Направляют на курсы повышения квалификации педагогов по темам: «Методические рекомендации по составлению программы наставничества в общеобразовательных организациях», «Наставничество – положение, формы и опыт», «Деятельность наставника по педагогическому сопровождению компетентностного развития молодых педагогов в условиях реализации ФГОС и формирования НСУР», «Наставничество как инструмент повышения профессиональной компетентности молодых специалистов-психологов образования» и т.д.;</p> <p>3. Содействуют распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ОО;</p> <p>4. Привлекают к реализации наставнической программы образовательной организации государственные (муниципальных) учреждения культуры и спорта, юридические и физические лица, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p> <p>5. Организуют разработку предложений по совершенствованию системы внедрения целевой программы наставничества в ОО.</p> <p>6. Распространяют опыт развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия; будет осуществляться через публикации, проведение методических семинаров, мастер-классов «Наставничество. Вместе к успеху», вебинаров «Опыт муниципальных и общеобразовательных организаций региона» и т.д.</p>
------------------------------	---

1	2
<p>Руководитель ОО, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества</p>	<p>1. Организуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение целевой программы наставничества «Наставничество. Вместе к успеху» в организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения целевой программы наставничества в Родионово-Несветайском районе;</li> <li>- контроль реализации мероприятий по внедрению целевой программы наставничества в ОО на весь период реализации с 2020 по 2024 годы.</li> </ul> <p>2. Обеспечивают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достижение показателей результата по внедрению целевой программы наставничества в образовательных организациях Родионово-Несветайского района;</li> <li>- разработку общеобразовательной организацией «дорожной карты»;</li> <li>- ведение образовательной организацией учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;</li> <li>- формирование банка лучших практик;</li> <li>- предоставление данных по результатам мониторинга 1 раз в год и в сроки, установленные ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.</li> </ul>
<p>Руководитель ОО</p>	<p>1. Назначает лицо, ответственное за внедрение целевой программы наставничества в образовательной организации (куратора).</p> <p>2. Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализацию модели наставничества;</li> <li>- ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников согласно целевой программе наставничества;</li> <li>- участие в мониторинге реализации программы наставничества в образовательной организации;</li> <li>- помощь в повышении уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования;</li> <li>- привлечение к реализации программы наставничества организаций, осуществляющих деятельность в Ростовской области, обеспечив участие работников организаций в качестве наставников;</li> <li>- реализацию системы поощрений наставников;</li> <li>- распространение лучших практик и примеров наставничества;</li> <li>- информирование предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия;</li> <li>- психологическое сопровождение наставляемых</li> </ul>

## 7. Планируемые результаты реализации программы наставничества

1. Результатом реализации целевой программы наставничества будет

повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов ОО,

2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона всех участников программы;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- изучение успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- выявление числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- 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. Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации и района.

4. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Отдельным блоком можно выделить решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обычных учеников. Трудно подобрать наставника для ребенка с ОВЗ. Большую роль в этом вопросе играет не только наличие соответствующих дипломов об образовании, достижений в данном профессиональном поле, но и личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением.

6. Основные проблемы, которые будут решены при реализации программы наставничества в образовательной организации региона:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;

- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;

- психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

7. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества.

8. С помощью внедрения наставничества в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

## **8. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как проходит 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 отражает два основных этапа:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного,

профессионального роста, динамика образовательных результатов. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Завершение программы наставничества**

- Организовать сбор обратной связи наставляемых, наставников и кураторов для мониторинга эффективности программы
- Оформить отчёты о результатах внедрения программы наставничества
- Сформировать базу наставников в общеобразовательных организациях района
- Организовать и провести ежегодный конкурс на лучшего наставника
- Создать муниципальный банк лучших программ и практик наставничества