

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Ханты – Мансийский автономный округ – Югра  
Казенное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа  
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 2»  
(КОУ «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья № 2»)

Принята  
Педагогическим советом №1  
Протокол №1 от 30.08.2024 г.

Учтено  
Мотивированное мнение  
Управляющего совета  
Протокол №1 от 27.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КОУ «НВШООВЗ №2»  
 Кирбенёва А.А.  
Приказ №286 от 02.09.2024 г.



**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**Казенного общеобразовательного учреждения**  
**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа**  
**для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 2»**  
**на 2024-2025 учебный год**

Нижневартовск  
2024

## Оглавление

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	1
Пояснительная записка .....	3
1. Общее положение .....	4
Задачи внедрения Целевой модели .....	4
2. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества .....	6
3. Актуальность целевой модели наставничества .....	8
4. Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества .....	9
6. Структурное представление целевой модели наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2» .....	11
7. Реализация программы наставничества .....	17
Этапы реализации Программы наставничества педагогических работников .....	18
8. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества .....	21

## **Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества педагогических работников Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2» на 2024-2025 учебный год (далее - Программа) разработана с целью реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2» (далее – КОУ), способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в школу – одна из ключевых задач образовательной политики. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Внедрение Целевой модели наставничества и реализация Положения позволят создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной педагогических работников, включая молодых специалистов.

Образовательный и воспитательный процесс Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2» (далее – КОУ) характеризуется следующими успехами и проблемами:

### **Сильные стороны:**

- стабильный педагогический коллектив, сохранение традиций, наращивание педагогического мастерства;
- готовность педагогов к использованию в образовательном процессе информационных технологий;
- соответствие квалификации работников занимаемым должностям, ежегодное повышение квалификации;
- активное участие педагогов в конференциях, семинарах, конкурсах разного уровня.

### **Слабые стороны:**

- низкий качественный показатель успеваемости ( 50% обучающихся с умственной отсталостью в умеренной, тяжелой или глубокой степени, с тяжелыми и множественными нарушениями развития (далее ТМНР), в том числе для слабовидящих, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с расстройством аутистического спектра);
- активное участие в конкурсных программах и проектах ограниченной группы обучающихся и педагогов;
- низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных и иноязычных семей.

### **1. Общее положение**

1.1. Программа наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2» разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

— пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019. №3273р (ред. от 20.08.2021.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

— совместным письмом Министерства просвещения РФ от 21.12.2021. №АЗ-1128/08 и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021. №657 о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования;

— Уставом Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №2» и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, с учетом мотивированного мнения Совета родителей и Управляющего совета, утверждена директором ОУ.

1.3. **Цель программы наставничества:** 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 педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

## **Задачи внедрения Целевой модели в ОУ:**

- содействовать созданию в КОУ «НВШООВЗ №2» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников КОУ «НВШООВЗ №2», региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных и других форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом КОУ «НВШООВЗ №2», а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- содействовать повышению мотивации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на него должностные обязанности, непрерывно повышать свой профессиональный уровень;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

«педагог – педагог» - по ролевым моделям «опытный - молодой /начинающий», «молодой - опытный», «равный - равному» по отношению к наставляемому или группе наставляемых, «классный руководитель-классный руководитель».

#### 1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества КОУ «НВШООВЗ №2»;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

## 2. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества

2.1. В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в ОУ выдвигаются следующие положения:

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

2.2. Целевая модель опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей. Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия

потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют: —

- 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, утвержденные 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».

2.3. Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип легитимности - подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и др. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации наставничества - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства - признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### **3. Актуальность целевой модели наставничества**

3.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности



представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Те, кто работает с детьми в школе, знают, насколько непроста эта работа. Отдавать силы, время, энергию, эмоции, передавать знания и подавать пример, быть воспитателем и наставником, вникать в конфликты и восстанавливать мир, быть на постоянной связи с коллективом и родителями. А педагоги школ обучающихся детей с ограниченными возможностями ребенка несут двойную ответственность: от их методов работы, умения находить подход к каждому ребенку во многом зависит, станет ли он в будущем полноценным членом общества, сможет ли адаптироваться в мире, где царит понятие нормы и каждый, кто не соответствует ей, рискует быть подвергнутым нападкам. Они работают с детьми, у которых медицинская карта гораздо толще, чем у других, и уверены, что главное – принимать каждого ребенка таким, какой он есть. Учитель, по сути своей, остается один на один с трудностями «особого ребенка». А если это начинающий учитель, которому сложно просто адаптироваться в стенах школы? А если ты асс, но есть трудности при подготовке урока с интерактивной доской? Если качество обучения никак не идет вверх? А классное руководство? Сколько подводных камней при работе с родителями! А ФАООПы?

Именно в таких ситуациях и возникает огромная необходимость в наставнике, в человеке профессиональном, компетентном, умеющим вести за собой.

### 3.2. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школа превратилась в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

#### **4. Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества**

##### 4.1. Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

4.2. С сентября 2024 года наше ОУ включили в работу форму наставничества «учитель-ученик с ОВЗ». Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в ОУ с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

- не включенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

#### **5. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

5.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном 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.

5.2. В целях популяризации роли наставника наше ОУ использует следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+»»;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в ВК «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее

результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них;

- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии);
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, округа, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, округа в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению круга наставников.

### 5.3. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника округа.
- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

5.4. Создание в системе наставничества геймифицированной иерархии наставников повышает лояльность участников и устанавливает дополнительную систему мотивации.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное/материальное выражение результата (медаль, поощрение, определенные баллы). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;
- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;
- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый/ наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах

образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах.

## **6. Структурное представление целевой модели наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2»**

6.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри КОУ «НВШООВЗ №2») и «внешнем контуре» (партнеры КОУ «НВШООВЗ №2»).

6.2. Внешний контур образуют сотрудники СМИ, работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

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

- информационное освещение;
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- руководители и администрация ОО;
- руководители и участники сообществ образовательной организации (школьного сообщества, сообщества благодарных выпускников), эндаумента;
- куратор (кураторы) программы наставничества внутри образовательной организации.

6.3. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, педагоги, педагогпсихологи, методисты и другие сотрудники организации. Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

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

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация ОУ;
  - куратор (кураторы) программы внутри образовательной организации;
  - активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
  - наставники-участники программы (на поздних этапах и частично)
- 6.4. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с руководителем.
- 6.5. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в КОУ «НВШООВЗ №2». Передаче подлежат только неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

6.6. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера:

- проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества», информирование педагогического коллектива о Программе наставничества;
- размещение информации о реализации Программы наставничества на сайте КОУ «НВШООВЗ №2» в разделе Инновационная деятельность;
- реализация проекта «Целевая модель наставничества»;

6.7. Исходя из образовательных потребностей КОУ «НВШООВЗ №2», определены следующие **Формы наставничества**, подлежащие внедрению:

	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
<b>Форма наставничества «учитель – учитель»</b>	Октябрь-ноябрь 2024	Куратор проекта, наставники, психолог
Цель	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.	

Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.</li> <li>- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</li> <li>- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.</li> <li>- Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.</li> <li>- Развитие профессиональных компетенций у наставляемого.</li> <li>- Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь КОУ «НВШООВЗ №2».</p> <p>Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в КОУ «НВШООВЗ №2».</p> <p>Учителя - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри КОУ «НВШООВЗ №2».</p>

<p>Описание участников</p>	<p><b>Наставник</b>  Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b>  Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p><b>Наставник-предметник</b>  Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p><b>Наставляемый</b>  <i>Молодой специалист</i>, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.  <i>Специалист</i>, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах КОУ «НВШООВЗ №2».  <i>Учитель</i>, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
----------------------------	--



Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.</p> <p>Психологическая поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе;</li> <li>- для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность.</li> </ul> <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в КОУ НВШООВЗ №2.</p>
-------------	---

<b>Форма наставничества «классный руководитель-классный руководитель»</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
		Октябрь-ноябрь 2024
Цель	<p>Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у классного руководителя, адаптация в новом учебном коллективе.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого.</p> <p>Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры наставника и наставляемого.</p>	

	Разносторонняя поддержка, либо временная помощь в адаптации к новым условиям работы.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сбор данных о планах, намерениях, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социальнопрофессиональному самоопределению.</li> <li>- Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри КОУ «НВШООВЗ №2», формирование устойчивого педагогического сообщества.</li> <li>- Коррекция процесса и результатов социально-профессионального самоопределения.</li> <li>- Проведение промежуточных итогов программы, коррекция Программы.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<p>Определение индивидуальных целей и построение индивидуальных образовательных маршрутов.</p> <p>Развитие и улучшение психоэмоционального фона внутри КОУ «НВШООВЗ №2».</p> <p>Повышение мотивации к трудовой деятельности, участию в конкурсах/фестивалях, олимпиадах различного уровня, выполнению проектов.</p> <p>Создание условий для презентации, анализа достижений.</p> <p>Осуществление социально-профессионально самоопределения.</p> <p>Увеличение количества классных руководителей, желающих попробовать свои силы по программе Наставничества.</p>

<p>Описание участников</p>	<p><b>Наставник</b>  Активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие профессиональные результаты, лидер коллектива, принимающий активное участие в жизни КОУ «НВШООВЗ №2» (конкурсы, театральные постановки, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p><b>Наставляемый</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Социально/ценностно дезориентированный педагог, демонстрирующий неудовлетворительные результаты или проблемы с классным руководством, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</li> <li>- Педагог с особыми профессиональными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Вариации ролевых моделей внутри формы "классный руководитель - классный руководитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставника и потребностей наставляемого, особенностей КОУ «НВШООВЗ №2» и ресурсов наставника.</li> </ul>
<p>Мероприятия</p>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник - наставляемый.  Сопровождение индивидуальных маршрутов педагога.  Проектно-исследовательская деятельность.  Защита проектно-исследовательских работ.  Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ.  Участие в общешкольных мероприятиях.  Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).  Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2».</p>

## 7. Реализация программы наставничества

Реализация программы включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Содержание каждого этапа представлено в Таблице «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2».

**Этапы реализации Программы наставничества педагогических работников в  
КОУ «НВШООВЗ №2» на 2024-2025 учебный год.**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2».</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета КОУ «НВШООВЗ №2».</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества-ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально -техническая база и т.п.)</p> <p>Приказ об утверждении.</p> <p>Пакет установочных документов.</p>

	4. Выбор форм наставничества.	
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем у педагогов КОУ «НВШООВЗ №2», которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри КОУ «НВШООВЗ №2» включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогов, мотивированных помочь коллегам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах</li> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов,

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу.</p> <p>Приказ о закреплении пар/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу-знакомство,</li> <li>- пробную рабочую встречу,</li> <li>- встречу-планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния на наставляемых);</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности.</li> </ul>

<p>Завершение Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема /пар наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов работы на итоговом мероприятии КОУ «НВШООВЗ №2».</li> </ol>	<p>Приказ «О проведении итогового мероприятия Программы» База потенциальных наставников, банк методических материалов.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	

## 8. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

8.1. Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательных организаций разработанной целевой модели наставничества, мы выделяем ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

В части оценки наставнической программы в образовательной организации критериями являются:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в школе;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в школе критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социальнозначимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития



наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов: 1) качество реализации программы наставничества; 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

## 8.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества (Приложение 4 (разделы 4.1 и 4.3));
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы (Приложении 4 (раздел 4.4., Анкета куратора).

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 4. Мониторинг, раздел 4.3.). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.