

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА «УСИНСК» РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**КОМИ РЕСПУБЛИКАСА «УСИНСК» МУНИЦИПАЛЬНОЙ КЫТШЛОН  
АДМИНИСТРАЦИЯЫН ВЕЛӨДӨМӨН ВЕСЬКӨДЛАНІН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» С. МУТНЫЙ МАТЕРИК**

**«ШӨР ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛА» МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ВЕЛӨДАНІН МУТНОЙ МАТЕРИК СИКТ**

**ПРИКАЗ**

16 сентября 2024 года

№ 337

**Об утверждении  
Программы целевой модели наставничества на 2024-2025 учебный год**

В соответствии Положения о наставничестве с обучающимися, утверждённого приказом МБОУ «СОШ» с. Мутный Материк от 14.05.2022 года № 201 «О разработке Положения о наставничестве педагогических работников и внесении изменения в Положение о наставничестве с обучающимися», Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, утверждённого приказом МБОУ «СОШ» с. Мутный Материк от 03.06.2022 года № 241 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников и дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников», приказа школы от 31.08.2024 года № 289 «О наставнической деятельности в 2024-2025 учебном году», приказа школы от 09.09.2024 года № 330 «Об утверждении реестра наставнических пар на 2024-2025 учебный год»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу целевой модели наставничества на 2024-2025 учебный год (приложение 1).
2. Наставникам, участникам программы наставничества, своевременно и оперативно вносить коррективы в индивидуальные планы, обеспечить его выполнение.
3. Гусевой А.А., куратору наставничества, в конце учебного года провести анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности.
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор школы

Канев А.А.

## **Программа целевой модели наставничества на 2024-2025 учебный год**

### **1. Пояснительная записка**

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в МБОУ «СОШ» с. Мутный Материк разработана Программа целевой модели наставничества на 2024-2025 учебный год.

#### **Нормативные основы модели наставничества:**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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».

**Актуальность** программы заключается в том, что в связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в образовательной организации по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.).

**Целью** 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; создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
4. Формирование баз данных Программы наставничества.
5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Раскрытие личностного, творческого, учебного потенциала, поддержка формирования и реализации индивидуального проекта.

#### **Формы организации наставничества:**

- Групповые практические занятия;

- Групповые и индивидуальные теоретические занятия;
- Индивидуальные занятия с отдельными наставляемыми;
- Самостоятельные тренировки по заданию педагога;
- Просмотр учебных кинофильмов и соревнований;

### **Основные формы проведения занятий**

- участие в тематических мероприятиях;
- участие в творческих, интеллектуальных конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- творческие мастерские;
- кружки и секции по интересам;
- работа по индивидуальным планам;
- создание проектов.

## **2. Реализация программы наставничества**

Реализация программы наставничества осуществляется в течение учебного года и происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

### **Формирование базы наставляемых:**

из числа учащихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- новый член творческого объединения или спортивной секции;
- учащийся, желающий развить лидерские навыки.

из числа педагогов:

- молодых специалистов в работе с классным коллективом;
- нуждающегося в методической поддержке по аттестации педагога;
- молодого специалиста для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности;
- нуждающегося в методической поддержке по предмету, создание комфортной профессиональной среды;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы и т.д.

### **Формирование базы наставников из числа:**

- учащихся, мотивированных к учебе и саморазвитию в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Формирование этих баз осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

Исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – ученик», «Учитель – учитель», «Ученик – ученик».

### 3. Этапы реализации программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества (создание благоприятных условий для запуска программы, сбор предварительных данных от потенциальных наставляемых);
2. Формирование базы наставляемых;
3. Организация хода наставнической программы;
4. Завершение программы наставничества (подведение итогов работы группы).

### 4. Ожидаемые результаты программы

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- улучшение образовательных результатов;
- положительные результаты государственной итоговой аттестации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- овладение навыками самостоятельного приобретения новых знаний, организации учебной деятельности, постановки целей, планирования, самоконтроля и оценки результатов своей деятельности, умениями предвидеть возможные результаты;
- рост интереса к участию в конкурсах, осознание их практической значимости;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

### 5. План развития под руководством наставника

| №  | Проект, задание  | Срок     |
|--|--|----------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |  |          |
| 1.1.   | Проведение педагогической диагностики, использование метода наблюдения   | сентябрь |
| 1.2.   | Разработка индивидуального плана: <ul style="list-style-type: none"><li>- по работе с одарённым ребёнком;</li><li>- отстающим в учёбе ребёнком;</li><li>- с индивидуальным творческим проектом;</li><li>- по качественной подготовке к ГИА;</li><li>- по работе с молодым специалистом (как учитель-предметник и педагог дополнительного образования);</li><li>- по работе с педагогом, испытывающим проблемы при аттестации;</li><li>- по работе с молодым специалистом, по приобретению им</li></ul> | сентябрь |

|  |   |                                       |
|--|---|---------------------------------------|
|  | практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности;<br>- по поддержке нового сотрудника при смене его места работы, создание комфортной профессиональной среды |                                       |
| 1.3.   | Мотивация на самореализацию через творческую, учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов  | В течение года                        |
| <b>Раздел 2. Направления общеобразовательного развития</b> |   |                                       |
| 2.1.   | Подготовка к участию в художественных представлениях, выставках, конкурсах  | В течение года                        |
| 2.2.   | Участие в тематических классных часах, внеклассных мероприятиях, конкурсах и т.д.   | Периодически по индивидуальному плану |
| 2.3.   | Привлечение к работе кружков учащихся, в том числе учащихся из семей СОП  | В течение года                        |
| 2.4.   | Защита творческих и проектных работ обучающихся   | В течение года                        |
| 2.5.   | Самообразование. Пополнение фонда теоретических и практических материалов и рекомендаций для организации работы с одаренными детьми, отстающими в учёбе учащимися                       | В течение года                        |
| 2.6.   | Индивидуальные занятия со слабоуспевающими учащимися  | В течение года                        |
| 2.7.   | Консультации по учебным предметам для сдачи ГИА   | В течение года                        |
| 2.8.   | Помощь в приобретении профессиональных навыков в работе с классным коллективом  | В течение года                        |
| 2.9.   | Методическая поддержка молодому специалисту, новому сотруднику, по аттестации педагога  | По индивидуальному плану              |
| 3.0.   | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями  | В течение года                        |
| 3.1.   | Создание комфортной профессиональной среды  | В течение года                        |
| 3.2.   | Мониторинг достижений   | В течение года                        |