

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в МАОУ СОШ №40 Г. ТОМСКА

На 2025-2026 учебный год

Томск – 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ СОШ №40 г. Томска
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
4. Календарный план работы Школы наставника

ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества МАОУ СОШ №40 на 2025-2026 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г.

№ 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» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы школы по наставничеству

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы: Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №40 г. Томска и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи программы:

1. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям
2. Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне
3. Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития
4. Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи
5. Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МАОУ СОШ № 40 Г. ТОМСКА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

<p>Учитель-учитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
<p>Студент-ученик</p>	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыковсамоорганизации и самодисциплины; – «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом(творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшаяи совершенствуя навыки.

Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none">-«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;-«коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;-«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Учитель – студент	<ul style="list-style-type: none">-«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;-«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;-«коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;-«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем Мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

Раздел 2. Направления развития ученика

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернетресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения.		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на мероприятии		Доклад представлен на муниципальной конференции		
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		

2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------	--	--

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Мероприятие	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Диагностический этап				
1.1.	Встреча-знакомство наставляемого с наставником. Вводная беседа наставника с целью выявления профессиональных запросов наставляемого. Определение алгоритма взаимодействия наставнической пары		Выявлены дефицитные компетенции, требующих развития. Определен алгоритм взаимодействия, сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Выявление профессиональных затруднений наставляемого. Планирование мероприятий по преодолению выявленных затруднений.			
1.3.	Разработка мер по преодолению профессиональных затруднений		Разработаны меры преодоления профессиональных затруднений	
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1.	Посещение установочных совещаний: - знакомство с должностными инструкциями учителя, классного руководителя; - знакомство с методической работой школы; - знакомство с рабочими программами по предмету, УМК, КТП; - консультации по составлению КТП, плана воспитательной работы, социального паспорта класса; отчета по питанию и т.д.; - инструктажи по ЧС, ОТ и ТБ и т.д.; - знакомство с нормативными документами различного уровня; - знакомство с традициями коллектива; коллективным договором и т.д.		Наставляемый ознакомлен с основными направлениями работы в школе; нормативными документами; инструкциями и т.д.	

2.2.	<p>Вовлечение наставляемого в методическую работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе методического объединения; - участие в школьном смотре-конкурсе молодых специалистов «Первые шаги»; - участие в мероприятиях муниципального и регионального уровня (совместно с наставником или индивидуально); - участие в работе муниципальной сети по информационно-организационному сопровождению молодых педагогов 		<p>Наставляемый принимает участие в методических мероприятиях различного уровня.</p>	
2.3.	<p>Налаживание взаимодействия с работниками школы в соответствии с их компетенцией:</p> <ul style="list-style-type: none"> - директор школы; - заместители директора по УВР, ВР, НМР, АХР; - руководитель ШМО; - методист; - социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; педагог-психолог; - завхоз; - делопроизводитель, секретарь; - технический персонал 		<p>Наставляемый ознакомлен с кругом обязанностей работников школы; проинформирован об алгоритме взаимодействия с ними</p>	
2.4.	<p>Взаимное посещение уроков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставником: с целью выявления профессиональных проблем на основе анализа проведенной диагностики; мониторинга профессиональной адаптации педагога и разработке рекомендаций по дальнейшей работе (в том числе в должности классного руководителя); - наставляемым: с целью знакомства с методикой преподавания, современными образовательными технологиями, формами работы с обучающимися на уроке; системой оценивания полученных результатов и т.д. 		<p>Осуществляется взаимопосещение уроков; наставником спланированы мероприятия по преодолению выявленных дефицитов</p>	
2.5.	<p>Вхождение в должность классного руководителя</p>			

Раздел 3. Направления профессионального развития начинающего педагогического работника (по результатам диагностики)			
3.1.	Направления профессионального развития формулируются после проведения диагностического этапа, по результатам посещения уроков и наблюдения за работой педагога, а также по его запросам		Определены направления профессионального развития; сформирован план реализации; определены ресурсы (внутренние и внешние)
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»

Подпись наставника _____
«___»_____20__г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___»_____20__г.

Формы наставничества: «Учитель - ученик», «Учитель – студент»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА**

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности		
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные, и годовая оценки не ниже «4»		
2.5.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		

2.6.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.7.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе МАОУ СОШ №40) -				

Подпись наставника _____
«___»_____20__г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
«___»_____20__г.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	Сентябрь	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Сентябрь	Куратор
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставников и наставляемых. Определение наставнических пар/групп.	Сентябрь	Куратор
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	Сентябрь-начало октября.	Куратор
Разработка индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставников	Октябрь	Куратор Наставники
Определение способов развития наставников(повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	В течение года	Методист Заместитель директора по ВР Директор ОО

<p>Организация профессионального развития наставников, проведение обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по программам повышения квалификации - в рамках стажировки 	<p>В течение года</p>	<p>Куратор Методист</p> <p>Организация, проводящая обучение Принимающая организация</p>
<p>Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения.</p>	<p>В течение года</p>	<p>Куратор</p>
<p>Подготовка и участие в мероприятиях школы, муниципалитета</p>	<p>В соответствии с планированием школы, ДО, ИМЦ, ВУЗов и др.</p>	<p>Куратор Наставники Заместитель директора по ВР</p>
<p>Проведение заключительной встречи наставников и наставляемых. Оценка уровня удовлетворенности наставников работой по наставничеству (анкетирование, опрос)</p>	<p>Май</p>	<p>Куратор Заместитель директора по ВР</p>
<p>Анализ деятельности наставников и наставляемых за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год</p>	<p>Май-июнь</p>	<p>Куратор</p>