

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Рудновская основная
общеобразовательная школа»

УТВЕРЖДАЮ _____

Директор МОУ «Рудновская ООШ»

Хайруллина.С.К

Приказ от «12» ноября 2025 г. № 110-од

Программа развития целевой модели наставничества

2025

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОУ «Рудновская ООШ»

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Настоящая целевая модель наставничества МОУ «Рудновская ООШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели 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 в МОУ «Рудновская ООШ».

Создание целевой модели наставничества МОУ «Рудновская ООШ» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования в МОУ «Рудновская ООШ» через:

- улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней школы к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МОУ «Рудновская ООШ», способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МОУ «Рудновская ООШ» производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
- **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Целевая модель наставничества МОУ «Рудновская ООШ» позволит решить задачи:

1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого.
2. Дать обучающемуся возможность проанализировать свои способности.
3. Повторить, обобщить и углубить знания за курс основной общеобразовательной школы.
4. Расширить знания по отдельным темам курса.
5. Выработать умение пользоваться контрольно-измерительными материалами.
6. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся.
7. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации).
8. Информирование учащихся об основных нормативных документах, законопроектах, регулирующих и защищающих их жизнедеятельность.
9. 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.).

10. Содействие в предупреждении антиобщественного, асоциального поведения учащихся.

11. Воспитание желания жить и трудиться, соблюдать нормы гражданского права.

12. Формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах.

13. Воспитание чувства ответственности за совершённые дела и поступки, трудолюбие и умение преодолевать трудности, преобразовывать содержание теоретического материала в более доступную для восприятия форму.

14. Выявление существенных признаков социальных объектов и явлений.

15. Раскрытие понимания сущности обществоведческих понятий разной степени сложности.

16. Применение социально-гуманитарных знаний в процессе решения познавательных и практических задач.

17. Формирование и развитие у учащихся интеллектуальных и практических умений.

18. Обеспечить работу наставника с наставляемым на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной (групповой) программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень наставляемого (наставляемых), определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Ученик-ученик». В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 11 до 16 лет.

Форма наставничества «Ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие **«Успевающий – Неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие **«Лидер – Пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие **«Равный – Равному»**, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- В **МОУ «Рудновская ООШ»**: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Форма наставничества «Учитель – Ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и учителя образовательной организации, либо психолога образовательной организации, при которой учитель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы **«Учитель – Ученик»** могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей **МОУ «Рудновская ООШ»** и

ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие «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, улучшая и совершенствуя навыки.

Форманаставничества

«ученик-ученик»

Форма наставничества «ученик — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами. При этом нет строгой субординации.

Цель такой формы наставничества — разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Некоторые варианты взаимодействия в рамках формы наставничества «ученик — ученик»:

«Успевающий — неуспевающий». Поддержка для достижения лучших образовательных результатов.

«Лидер — пассивный». Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

«Равный — равному». Обмен навыками в процессе совместной деятельности.

Совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Форманаставничества

«учитель-учитель»

Форма наставничества «учитель — учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (с опытом работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным педагогом, который оказывает первому разностороннюю поддержку.

Цели такой формы наставничества — успешное закрепление молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Некоторые варианты формы наставничества «учитель — учитель»:

«Опытный 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». Психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

«Педагог-новатор — консервативный педагог». Возможно, 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.).

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

● В МОУ «Рудновская ООШ»: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- материалы, предоставленные школьным психологом,
- результаты опроса родителей,
- результаты проофориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования школьников.

3. Формирование базы наставляемых через:

- базу **наставников-учеников**, заинтересованных в поддержке своей almatem, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
- базу **наставников-сотрудников** региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),
- базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.
-

6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,

Мероприятие	Сроки	Ответственные
-------------	-------	---------------

● п

ред
оста
вле
ние
инф
орм
аци
и в
реги
она
льн
ые и
всер
осси
йск
ие
мед
иа
для
тира
жир
ова
ния
резу
льта
тов
и
при
влеч

ения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

5. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МОУ «Рудновская ООШ»

Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2025	Администрация школы
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2025	Администрация школы
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2025	Администрация школы
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	В течение учебного года	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Формирование базы наставников	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Проведение собеседования с наставниками	Октябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Октябрь 2025	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Обучение наставников	Октябрь 2025	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Октябрь 2025	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Октябрь 2025	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь 2025	Педагоги школы. обучающиеся
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ноябрь 2025	Педагоги школы. обучающиеся
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ноябрь-апрель 2025-26	Педагоги школы. обучающиеся
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Май 2026	Педагоги школы. обучающиеся
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2026	Педагоги школы. обучающиеся
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2026	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2026	Педагоги школы. обучающиеся
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Май 2026	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2026	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В. Педагоги школы. обучающиеся
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май 2026	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Май 2026	Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май 2026	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В. Педагоги школы. обучающиеся

Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь 2026	Директор школы Зам. директора: Педагоги школы. обучающиеся
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2026	Директор школы Зам. директора: Гайдученко А.Н. Тоскуева Н.В.

