

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГУДЕРМЕССКАЯ СРЕДНЯЯ
ШКОЛА № 7»
ГУДЕРМЕССКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН
ГУЪМСАН
МУНИЦИПАЛЬНИ
К1ОШТАН
МУНИЦИПАЛЬНИ
БЮДЖЕТНИ
ЮКЪАРАДЕШАРАН
ХЪУКМАТ «ГУЪМСА-
Г1АЛИЙН ЮККЪБА
ШКОЛА № 7»

ПРИКАЗ

30.08.2022 г.

№ 98

О реализации проекта «Целевая модель наставничества» на 2022/2023 учебный год

На основании Распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 09.10.2020г. № 1084-п «О создании регионального центра наставничества», с целью организации работы с молодыми специалистами (индивидуальные беседы, консультации, оказание практической помощи),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором по внедрению Целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7» Зубайраеву Х.С., заместителя директора по методической работе.

2. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющий организационную,

методическую и аналитическую деятельность по реализации Целевой модели наставничества на 2022/2023 учебный год (Приложение 1).

3. Утвердить программу целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7» (Приложение 2).

Утвердить Дорожную карту по реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7» (Приложение 3).

4. Закрепить наставничество за молодыми специалистами на 2022/2023 учебный год (Приложение 4).

5. Куратору ЦМН Зубайраевой Х.С.:

5.1 Организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой»;

5.2 Разместить нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте МБОУ «Гудермесская СШ № 7»;

5.3 Своевременно представлять обобщенную информацию по реализации Целевой модели наставничества.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы:

С приказом ознакомлена:



М.С.Алиева

Х.С.Зубайраева

**Состав рабочей группы,
осуществляющей организационную, методическую и аналитическую
деятельность по внедрению Целевой модели наставничества
в МБОУ «Гудермесская СШ № 7»**

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Обязанности
1	Эскиева З.Л.	Заместитель директора по учебной работе	Организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг внедрения Целевой модели наставничества
2	Зубайраева Х.С.	Заместитель директора по методической работе	Мониторинг эффективности реализации Целевой модели наставничества
3	Умаров И.С.	Заместитель директора по ИКТ	Системное информационное сопровождение деятельности по реализации Целевой модели наставничества
4	Солтабиева З.Д.	Заместитель директора по воспитательной работе	Реализации Целевой модели наставничества по программам воспитания и внеурочной деятельности
5	Дудуева А.М.	Руководитель МО ЕМЦ	Реализация Целевой модели наставничества в 5-10 классах
6	Сакаева Л.Ш.	Руководитель МО ГЦ	Реализация Целевой модели наставничества в 5-10 классах
7	Мусаева Т.С.	Методист начальных классов	Реализация Целевой модели наставничества в 1-4 классах
8	Муслуева М.С.	Учитель, наставник	Реализация Целевой модели наставничества
9	Абдулхажиева З.И.	Учитель, наставник	Реализация Целевой модели наставничества

Программа целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7»

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" 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 и молодых специалистов МБОУ «Гудермесская СШ № 7».

Создание целевой модели наставничества позволит в МБОУ «Гудермесская СШ № 7» решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить 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 и программам среднего профессионального образования, 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, обособленных 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. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- I.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации • Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р. распоряжением Правительства Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ "О некоммерческих организациях".
- 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.

Нормативные правовые акты МБОУ «Гудермесская СШ № 7»:

- Устав МБОУ;
- Программа развития школы МБОУ «Гудермесская СШ № 7»;
- Отчет о результатах самообследования школы МБОУ «Гудермесская СШ № 7»;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о методическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Гудермесская СШ № 7»

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри

педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортно коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ «Гудермесская СШ № 7»

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

3. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующей неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов. Информирование. Выбор форм наставничества.	Дорожная карта наставничества. Пакет документов
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, подходящих под конкретные программы; помощь в обучении с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование 3. Обучение</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары</p>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>

	в специальной базе куратора.	
<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации
<p>Завершение программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<p>Отчеты наставников. Поощрение наставников.</p>

5. Формы наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

5.1. Форма наставничества «Ученик - ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

6. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
7. Повышение успеваемости в школе.
8. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
9. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
10. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
11. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
12. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной дезадаптацией.

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени,

<p>мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. • Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. • Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений. 	<p>мнениями и реализации собственных проектов.</p>	<p>демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>
---	--	---

Возможные варианты наставничества «Ученик-ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения. неадаптированный

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Представление программ наставничества в форме	Этапы реализации	Мероприятия
Ученическая конференция.		

«Ученик - ученик».	
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважительный и заслуженный статус.	Поощрение на ученической конференции.
Чувствует свою причастность школьному сообществу.	

5.2. Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (стагет, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участника формы наставничества «Учитель-учитель».

Наставник	Наставляемый	
<p><i>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</i> <i>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</i> <p><u>Наставник-консультант</u></p> <p><i>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует</i></p>	<p>Молодой специалист</p> <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Педагог</p> <p>1. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>2. Педагог находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

Наставник-предметник

Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин организации.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится по необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы

5.3. Форма наставничества «Учитель - ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофессиональную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников

Характеристика участников форм наставничества «Учитель - ученик»

Наставник		Наставляемый	
	Активный		Пассивный
<p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. • Возможно, родитель образовательного учреждения. 	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>	

Схема реализации форм наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей,	Анкетирование. Использование базы наставников.

<p>Обучение наставников</p> <p>Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы</p>	<p>Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.</p>
<p>Формирование пар, групп.</p>	<p>Личные встречи или групповая работа в форме «быстрых встреч»</p>
<p>Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий</p>	<p>Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории.</p>
<p>Рефлексия реализации формы наставничества.</p>	<p>Анализ эффективности реализации программы. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.</p>
<p>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</p>	<p>Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.</p>

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качества изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества; • контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социальной и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ № 7»**

№ этапа	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<p>-Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>-информировать педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</p> <p>-определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне ОУ – выпускники, работодатели и др.</p>	Сентябрь-октябрь 2022года	Зам.директора по МР, УР
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества: -определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;		Сентябрь-октябрь 2022года	Зам.директора по МР, УР

		наставничества	<p>-обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;</p> <p>-создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора, сформировать команду);</p> <p>-привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки;</p> <p>-создать страницу на сайте ОО;</p> <p>-определить сроки, показатели, способы анализа;</p> <p>-разработать модель сетевого взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности;</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве (срок действия до 2024 года).</p> <p>3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.</p> <p>4. Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества.</p>		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе:</p>	Сентябрь-октябрь 2022года	Зам.директора по МР, УР, классные руководители

			<p>-сбор запросов наставляемых к программе-провести уточняющий анкетно-письменный опрос (далее –АПО) наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др. для анализа потребностей в развитии наставляемых);</p> <p>-использование различных форматов для популяризации программы наставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и пр.);</p> <p>-проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.);</p> <p>-объединение в базу желающих стать наставниками по признакам классификации.</p>		
	Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь-октябрь 2022года	Зам.директора по МР, УР
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих	Сентябрь-октябрь	Зам.директора по МР, УР

	наставников		принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	2022года	
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов; 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Сентябрь-октябрь 2022года	Зам.директора по МР, УР
4.	Отбор и обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издание приказа об организации «Школы наставников» и их обучения.	Октябрь-ноябрь 2022	Зам.директора по МР, УР
5.	Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи.	Октябрь-ноябрь 2022	Зам.директора по МР, УР
		Закрепление наставнических пар, групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп» 2. Составление планов индивидуального	Ноябрь – декабрь 2022	Зам.директора по МР, УР

			развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.			
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар, групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<p>1. Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>	Октябрь-ноябрь 2022 года – апрель 2023 года	Зам.директора по МР, УР	
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Январь-февраль 2023 года	Зам.директора по МР, УР	
7.	Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества.	Март – апрель 2023 года	Зам.директора по МР, УР	

	наставничества (1 раз в год)	2. проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) на всех участников.			
	Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 4. Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций-партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара» (по этапам: школьного, муниципального, регионального). 	Март – апрель 2023 года	Директор Зам.директора по МР, УР	
	Рефлексия и организация «обратной связи»	Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексию)	Май 2023 года	Зам.директора по МР, УР	

			Май 2023 года	Зам.директора по МР, УР
			<p>1.-подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы; -организовать итоговую встречу наставников и наставляемых для обсуждения результатов Мониторинга эффективности;</p> <p>2.-сформировать базу успешных практик(кейсов);</p> <p>- сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;</p> <p>3.популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>	

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития

школы.

Форма базы наставников МБОУ «Гудермесская СШ №7»

№	ФИО наставника	Основные компетенции, достижения, интересы наставника	Срок реализации мероприятий(дд.мм.гг.-дд.мм.гг.)	ФИО наставляемого	Результаты реализации комплекса мероприятий
1	Эскиева Заира Лейчиевна	Лидерство, умение эффективно организовывать общение, умение взять ответственность за собственные результаты деятельности	01.09.2022-01.06.2023	Хасаева Айшат Олхазуровна	Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого. Желание наставляемого стать наставником в будущем.
2	Абдулхажиева Зарема Ибрагимовна	Четко представляет цель своей деятельности, умеет наладить положительный преподавателей межличностный контакт, умение организовать процесс наставнической поддержки, ответственность за подготовку	01.09.2022-01.06.2023	Хашаева Хава Джабраиловна	Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по

		МОЛОДОГО специалиста			<p>занимаемой должности; - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.</p>
3	Бисултанова Рукият Саламуевна	Ориентация на развитие компетенций и навыков обучающихся, умение наладить положительный межличностный контакт, способность к анализу и предложению решений	01.09.2022-01.06.2023	Джамуева Милана Асланбековна	<p>Фиксированные результаты личного и профессионального развития молодого специалиста</p>
4	Джацаева Таиса Мусаевна	Систематически знакомиться с	01.09.2022-	Чидалова Малика Руслановна	Улучшение

		<p>опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям</p>	<p>01.06.2023</p>		<p>психологических показателей наставляемого. Желание наставляемого стать наставником в будущем.</p>
<p>5</p>	<p>Муслуева Малкан Сайтхасановна</p>	<p>Лидерство, умение эффективно организовывать общение, умение взять ответственность за собственные результаты деятельности</p>	<p>01.09.2022- 01.06.2023</p>	<p>Хакимова Мадина Ахмедовна</p>	<p>Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности, - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном</p>

6	Сайдулаева Ремиса Хайдарбековна	Совершенствует свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине, выступает с докладами об опыте своей работы, обсуждает в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организует встречи с коллегами других образовательных учреждений и обменивается опытом работы.	01.09.2022-01.06.2023	Мовсарова Макка Вадудовна	Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и

7	Дмитрова Зарета Махматовна	Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений	01.09.2022- 01.06.2023	Сакаева Лимда Шамхановна	творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.
					Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к

					выполнению обязанностей педагога.