

МУ «Грозненский РОО»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«ПОБЕДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
(МБОУ «Побединская СОШ»)

МУ «Грозненски РОО»
Муниципальни бюджетни юкъарадешаран хьукмат
«ПОБЕДИНСКИ ЮККЪБЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮХЪ «Победински ЮЮШ»)

ПРИНЯТА
на Общем собрании работников
протокол от 28.08.2022г. №1

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
МБОУ «Побединская СОШ»
_____ Л. Д. Духаева
от 16.09.2022г. №_____

СОГЛАСОВАНА
на заседании Педагогического совета
протокол от 29.08.2022г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
Совета родителей
протокол от 28.08.2022г. №1

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
Совета обучающихся
протокол от 31.08.2022г. №1

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПОБЕДИНСКАЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ГРОЗНЕНСКОГО РАЙОНА
с. ПОБЕДИНСКОЕ**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «Побединская СОШ» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Целью Программы 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, молодых специалистов, проживающих на территории с. Побединское.

Задачами Программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнований, проектной и внеурочной деятельности;
- 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);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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, 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.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Побединская средняя общеобразовательная школа» осуществляет свою деятельность в соответствии с наличием лицензии на право осуществления образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации: Серия 20А № 0000076, регистрационный номер 0755 от 23.06.2014, выдана Министерством образования и науки Чеченской Республики, сроком действия до 23.06.2026г. Лицензия: Серия 20Л 02 №0000358, регистрационный номер 2002 от 19.06.2015г.

Нормативная база, на основании которой осуществляется деятельность образовательной организации:

1. Федеральный закон Российской Федерации" от 29.12.2012 N 27Э-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Закон Чеченской Республики от 30.10.2014 г. №37-РЗ «Об образовании в ЧР».

3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Национальный проект «Образование» 2019-2024 (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протокол от 3 сентября 2018 г. №10).

5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы (утв. постановлением Правительства Российской Федерации 26.12.2019, № 1642).

6. Государственная программа Чеченской Республики "Развитие образования Чеченской Республики"(утв. постановлением Правительства Чеченской Республики 17.08.2020, №180 (в редакции постановления Правительства Чеченской Республики от 30.04.2021 №66)).

7. Муниципальная программа развития Грозненского муниципального района «Развитие общего и дополнительного образования Грозненского муниципального района на 2020-2024гг.»

8. Региональные проекты Чеченской Республики по реализации Национального проекта «Образование».

9. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (утв. приказом от 06.10.2009 №373).

10. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утв. приказом от 17.12.2010 №1897).

11. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. приказом от 17.05.2012 №413).

12. ООП начального общего образования (утв. приказ от 29.08.2011 №1)

13. ООП основного общего образования (утв. приказ от 01.09.2013 №91/3)

14. ООП среднего общего образования (утв. приказ от 16.08.2018 №100)

15. Обновленный Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (утв. приказом от 31.05.2021 №286).

16. Обновленный Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утв. приказом от 31.05.2021 №287).

16. План мероприятий по обеспечению перехода школы на обновленные ФГОС НОО, ФГОС ООО (приказ от 26.08.2021 №171/1).

17. Устав МБОУ «Побединская СОШ».

Управление школой осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор школы – Духаева Лайла Джамиевна. Работает педагогический коллектив в составе 56 человек. В настоящее время в школе обучаются 750 учащихся в 29 классах. Контингент обучающихся складывается из обучающихся села, закрепленного за образовательным учреждением. Контингент неоднороден, представлен детьми из семей различного социального статуса.

Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильными в течение 3 года. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

Таблица 1.
Динамика роста выпускников, окончивших 9 и 11 классы на «отлично» за 3 года

Предмет	Количество сдававших ЕГЭ			Порог мин. балл	Средний балл по школе			Максимальный балл по предмету			Минимальный балл по предмету			Не прошли порог		
	2019/2020	2020/2021	2021/2022		2019/2020	2020 / 2021	2021/2022	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Русский язык (Дахиева М.З.)	32	28	14	36	61,6	61,8	65,3	94	86	91	28	36	38	-	-	-
Математика базов. (Бадашева З.М.)	П 13	П 9	Б 14	7	П 32	П 31,4	Б 14,1	П 50	П 45	Б 20	П 27	П 27	Б 10	П 3	П 2	-
История (Дангаева Х.С.)	5	1	3	32	34,6	92	55	51	92	56	42	-	51	2	-	-
Обществознание (Дангаева Х.С.)	20	18	6	42	49,2	52,9	52,3	81	70	70	42	47	53	4	4	2
Биология (Сайдулаева Т.С.)	9	7	6	36	40,1	41,4	48	68	72	64	36	36	38	4	2	1
Химия (Мадаев М.Д.)	10	7	6	36	47,8	42,5	57,5	77	73	78	36	43	39	2	2	-
Литература (Дахиева М.З.)	3	-	1	32	36	-	50	42	-	50	32	-	-	-	-	-
Английский язык (Алиев А.А.)	2	-	-	22	51	-	-	68	-	-	34	-	-	-	-	-
Информатика (Абдулаева С.И.)	1	-	-	40	40	-	-	42	-	-	-	-	-	-	-	-
Физика (Саралапова Л.С.)	1	1	-	36	41	42	-	41	42	-	-	-	-	-	-	-

По результатам сдачи ЕГЭ в 2022 году в сравнении с 2020 и 2021 годами по школе повысился средний балл по русскому языку (2020 год + 3,7; 2021 год + 3,5), обществознанию (2020 год +16; 2021 год + 12,3), химии (2020 год + 9,7; 2021 год + 15), биологии (2020 год +7,9; 2021 год +6,6), литературе (2020 год + 14). Вместе с тем, несмотря на повышение среднего балла по обществознанию и биологии, процент выпускников, не набравших пороговое значение по обществознанию, составляет 33,3%, по биологии - 16,6

В 2022 году обучающиеся показали стабильно хорошие результаты экзаменов в форме ОГЭ по русскому языку и математике, двум предметам по выбору. Увеличилось количество обучающихся, которые получили «4» и «5».

Предмет	Сдавали всего человек	Сколько обучающихся получили «5»	Сколько обучающихся получили «4»	Сколько обучающихся получили «3»
Математика	85	0 (0%)	29 (34,1%)	56 (65,8%)
Русский язык	85	35 (41,1%)	30 (35,2%)	20 (23,5%)
Чеченский язык	77	37 (48,05%)	23 (29,8%)	17 (22,07%)
Обществознание	4	0 (0%)	0 (0%)	4 (100%)
География	83	32 (38,5%)	49 (59,03%)	1 (1,2%)
Биология	2	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)

В образовательном учреждении в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методической работы, плана работы с молодыми специалистами, плана непрерывного повышения квалификации педагогических работников. Организована работа методических объединений, проблемно-творческих групп.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров. В настоящее время 100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации.

В образовательном учреждении иницируется и стимулируется деятельность педагогов, направленная на совершенствование педагогического мастерства, создаются условия, способствующие выявлению талантливых, творчески работающих педагогов, формированию инновационного поведения.

В ходе анализа образовательной деятельности школы выявлены проблемы, которые необходимо решать:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса;
- недостаточное количество педагогов и обучающихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую и проектную деятельность;
- недостаточно активное использование дистанционных образовательных технологий;
- требует пристального внимания реализация программы управления качеством образования в целях недопущения снижения качественных показателей, особенно на уровне основного общего образования;
- остаются без ответа вопросы методики преподавания и применения новых эффективных технологий, в том числе здоровьесберегающих, в обучении инклюзивных обучающихся;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества. В образовательном учреждении сложилась система наставничества, которая легла в основу настоящей программы.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Указа Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

-Указа Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Приказа Министерства образования и науки России от 18.04.2013 №291 (ред.от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785);

-Приказа Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 №26-п «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования Чеченской Республики»;

- Приказ МУ «Грозненский РОО» 30.12.2021 №211 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Грозненского муниципального района»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Молодые профессионалы»(повышение конкурентоспособности профессионального образования))(утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-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» (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

-Методических рекомендаций по внедрению 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» (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");

- Методических рекомендаций ГБУ ДПО «ИРО» от 30.06.2022 «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чеченской Республики»

и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

-«не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

-обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

-равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

-аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

-научности предполагает реализацию в МБОУ «Побединская СОШ» научно обоснованных и проверенных технологий;

-системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

-комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

-личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель — учитель», «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

-измеримое улучшение показателей в образовательной ,культурной, спортивной и других сферах;

-рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

-улучшение психологического климата как среди обучающихся , так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций

II. Организация деятельности по реализации Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 1). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ.
	2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Анализ наличной ситуации (характеристика контингента)(приложение 1)
	3.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)(приложение 2)
	4.Выбор форм наставничества.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных

		документов. Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
	2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	
Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа:	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов для формы «учитель-учитель», -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
	обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ;	
	педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	
	родителей обучающихся активных участников родительских советов, других	
	представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	
	2.Работа с внешним контуром.	

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы.

Мероприятия информационно-просветительского характера в

МБОУ «Побединская СОШ»

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Сентябрь 2022	Заместители директора по СО, УВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Сентябрь 2022	Заместители директора по ВР, УР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2022	Заместители директора по СО, УВР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Постоянно, по мере обновления НПБ	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по СО
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	В течение учебного года	Заместители директора по ВР, УР, СО

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБОУ «Побединская» создана рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар для образовательных организаций Грозненского муниципального района «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «учитель - ученик»;
- «студент - ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

3.3. Форма наставничества «учитель - учитель» Сертификация, программа поддержки молодых педагогов, цели, задачи и планируемые результаты из региональных документов.

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные

процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель:

-создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях системы общего образования.

Задачи:

- помочь адаптироваться педагогу в коллективе;
- выявить затруднения в педагогической практике;
- оказать индивидуальную методическую помощь;
- формировать творческую индивидуальность молодого педагога;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с учащимися и их законными представителями;
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

Портреты участников

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный

участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

- **«опытный учитель - молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «учитель - учитель» в МБОУ «Побединская СОШ»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Учитель - учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Реализация программы (прилагается) Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель - учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

3.4. Форма наставничества «студент - ученик»

предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи реализации формы «студент – ученик»:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными учреждениями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного сообществ.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательного учреждения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся; снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников.

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсами.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик»:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации 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). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

Схема реализации формы наставничества «студент - ученик» в МБОУ «Побединская СОШ»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Студент - ученик»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор Пассивного, низко мотивированного, дезориентированного ученика старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Рефлексия реализации формы наставничества «Студент - ученик».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества будет использована (частично или полностью) модель Дональда Кирпатрика, которая позволит комплексно оценить эффекты, которые получит школа от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для ОУ:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволит выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества школа получит ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе.

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Оптимальный вариант организации получения данной оценки — тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательного учреждения.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой

оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования.

№	Наименование показателя
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (от общего числа обучающихся муниципалитета), %
2	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа обучающихся муниципалитета), %
3	Доля педагогов муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета), %
4	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ <i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если:</i> <i>1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога</i>
5	Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ <i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если:</i> <i>1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог</i>
6	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества <i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i>
7	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества <i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i>

V. 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 "Лучшая наставническая пара";
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение 1

Характеристика контингента МБОУ «Побединская СОШ»

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 31.12.2022
1	Численность обучающихся, чел.	749	760
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	423	424
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	51	62
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	16	20
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	30	35
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	45	45
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	6	7
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	15
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	25
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	56	58
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	1	1
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	1	1
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	12	13
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	6	6
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	27	30
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	2	2
4.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	2	2
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	175	250
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	-	-