

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с. Серноводское»
Серноводского муниципального района

ПРИНЯТО

на Общем собрании
работников
Протокол
от «21» августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

на заседании
Педагогического совета
Протокол
от от «22» 08.24г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 1.
с. Серноводское»
 Л.М. Батукаева
Приказ №66/2-о от «23» 08.2024 г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Родительского комитета
школы
Протокол от «21»08.2024 г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Совета обучающихся
Протокол от «21» 08.2024г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБОУ «СОШ № 1. с. Серноводское»**

с. Серноводское, 2024 г.

ПАСПОРТ

№ п/п	Содержание	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Общие положения	7
3.	Организация деятельности по реализации Целевой модели	11
4.	Реализация целевой модели наставничества	13
5.	Мониторинг эффективности реализации Программы	19
6.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	22
7.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества	24
8.	Приложения	34

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «СОШ № 1. с. Серноводское»(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 Серноводского муниципального района Чеченской Республики.

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 соревнованиях, 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, иницирует 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.

Информационная справка об образовательном учреждении

Общие сведения	
Название ОУ (по Уставу)	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1 с. Серноводское»
Тип образовательного учреждения	Общеобразовательное учреждение
Вид образовательного учреждения	Средняя общеобразовательная школа
Год основания	1914
Здание школы введено в эксплуатацию	25 декабря 2019 года
Юридический адрес	366701, ЧР, Серноводский муниципальный район, с. Серноводское, ул. А-Х. Кадырова, 42
Образовательная программа 1-11 классы	Общеобразовательная программа среднего общего обучения.
Кадры	
Руководитель ОО	Батукаева Луиза Мухадиновна
Заместитель директора по УВР	Межиева Луиза Сайдрахмановна
Заместитель директора по ВР	Баталова Зарема Султановна
Общее количество педагогических кадров	61
Квалификации педагогов: - высшую квалификационную категорию - первую квалификационную категорию	14 1
Образование: - высшее образование - среднее специальное образование - обучаются заочно в ВУЗах и СУЗах	52 9 0
Стаж работы: - до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - 20 и более лет	13 10 16 22
Возраст - до 30 лет - 30 – 45 лет - 45 - 55 лет - пенсионеры	18 18 11 14
Почетные звания: - Почетный работник общего образования - Заслуженный учитель ЧР	5 2

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 «Отдел образования Серноводского муниципального района» от 07.08.2021 № 109-п «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Серноводского 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. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское», принята Общим собранием работников образовательного учреждения (протокол №1 от 26.08.2024 г.) согласована на заседании педагогического совета школы (протокол № 1 от 27.08.2024 г.), утверждена руководителем (приказ № 00 от 27.08.2024 г.).

1.3. 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 «СОШ № 1 с. Серноводское» 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», «ученик-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 «экологических» 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. Персонифицированные 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 личной 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 «СОШ № 1 с. Серноводское»

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

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское» создана рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение открытого урока, выступление на заседании МО.

Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель – учитель».

Указанная форма предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых

запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

3.2. 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 «СОШ № 1 с. Серноводское»

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 по мере необходимости
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.	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.

3.3. Форма наставничества «Студент - ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных учреждений студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

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

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

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

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

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 других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый. Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник 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 школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Схема реализации формы наставничества «Студент – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Студент-ученик»	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
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.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества «Студент-ученик».	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

(прописаны показатели из методических рекомендаций)

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: 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: 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 «СОШ № 1 с. Серноводское»

№ п/п	Показатель	Значение	
		На конец 2023-24 учебного	Прогноз 31.12.2024
1	Численность обучающихся, чел.	735	753
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	384	390
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	157	160
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	16	16
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	50	50
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	34	42
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	16	16
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	16	16
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	61	61
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	1	1
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	14	14
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	11
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	16	16
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	22	22
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	4	4
4.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	3	3
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	70	70
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	-	-

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА)

**по внедрению Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское»
Серноводского муниципального района на 2024-2025 учебный год.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Организационно-управленческая деятельность				
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства Просвещения 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	Август - сентябрь	Руководитель, администрация

		образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.		
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Август - сентябрь	Руководитель, администрация, классные руководители

		2.6. Создание рубрики на сайте ОУ.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское»	3.1. Издание приказа «О реализации целевой модели наставничества в ОУ» 3.2. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. 3.3. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора. 3.4. Издание приказа о создании наставнических пар.	Сентябрь-октябрь	Администрация
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Анализ данных. 3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 5. Выбор форм наставничества.	Сентябрь-октябрь	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы	Составление старт-	1. Оценка участников-наставляемых	Сентябрь-	Администрация,

наставников	листа наставников	<p>по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>4.Формирование базы наставников.</p>	октябрь	Куратор
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам.</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Подготовка методических материалов для наставников.</p>	Сентябрь	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников.</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после</p>	Сентябрь-ноябрь	Куратор, психолог

		<p>завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>		
2. Учебно-методическое сопровождение или научно-методическое сопровождение				
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p>	В течение года	Куратор

		<p>3. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>7. Анкетирование участников.</p>		
3. Образовательные события				
	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ОУ	Создание специальных рубрик на официальном сайте МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское»	Постоянно	Администрация Куратор
		Участие педагогов-наставников в мероприятиях , проводимых на уровне муниципалитета и региональным центром наставничества (ГБУ ДПО «ИРО»)	В течение учебного года	Администрация Куратор
		Организация системы конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества	В течение года	Администрация Куратор
		Организация работы в	В течение	Администрация

		наставнических парах через открытые уроки, мастер-классы-системы конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества	всего периода реализации Целевой модели наставничества	Куратор
		Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МБОУ «СОШ № 1 с. Серноводское» в разделе «Целевая модель наставничества».	В течение года	Администрация Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы. Награждения лучших наставников	1. Подведение итогов по реализации программы наставничества. 2. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.	Май-июнь	Администрация Куратор

