

Настоящая Программа наставничества в рамках Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных учреждений Грозненского муниципального района ЧР на 2021-2024 гг. (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».

Целью Программы 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 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 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);

Ожидаемые результаты Программы:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

-снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;

-увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

-снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

-проблемы молодого специалиста в новом коллективе;

-проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

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 обстоятельством 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 образовательного учреждения 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.

1. Общие положения

1.1. Программа разработана на основании следующих нормативных актов:

-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);(у кого есть педклассы);

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

-Постановление Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 № 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики";

-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»;

-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);

- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих

образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

-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);

- Положения о Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных учреждений Грозненского муниципального района ЧР на 2021-2024 гг.

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 общеобразовательных учреждениях Грозненского муниципального района 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.

2. Структура управления реализацией Программы

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования и науки Чеченской Республики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
ГБУ ДПО «ИРО ЧР»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Чеченской Республики. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Чеченской Республики; учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МУ «Грозненский РОО»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях Грозненского муниципального района; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала подведомственных ОУ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных учреждений; предприятий и организаций муниципалитета; учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

Общеобразовательные учреждения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения наставничества в ОУ. 2. Разработка Положения, Программы Целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения наставничества. 4. Назначение куратора внедрения наставничества ОУ. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор внедрения Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения модели наставничества. 4. Контроль проведения Программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности модели наставничества.
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель- ученик».

3. 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 муниципальным координатором наставничества во взаимодействии куратором.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>	Декабрь 2021 года-январь 2022 года

Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	Формированная база наставляемых с картой запросов.	Сентябрь 2022 года, далее, по мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики
Формирование базы наставников	<p>1.Формирование базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <p>2. Формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; -сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); -успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; -представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов).

Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.	По мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов).
Формирование наставнических пар/групп	1.Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	По мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов).
Организация хода наставнической программы	1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: -встречу-знакомство, -пробную рабочую встречу, -встречу-планирование, -комплекс последовательных встреч, -итоговую встречу.	Мониторинг: -сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.	В течение учебного года
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.	Собраны лучшие наставнические практики.	май-июнь 2023

	2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Поощрение наставников.	
--	--	------------------------	--

4. Формы наставничества в образовательных учреждениях

4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «учитель-учитель»;
- 3) «студент – ученик».

4.2. Форма наставничества «*ученик – ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся одного ОУ, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.2.1. Форма наставничества «*ученик – ученик*» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.3. Задачи реализации формы наставничества «*ученик – ученик*»:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри ОУ;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.4. Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психозомоционального фона внутри класса (группы) и образовательного учреждения;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива.

2.4.5. Портрет участников.

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы), принимающий активное участие в жизни образовательного учреждения (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные

образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

4.2.6. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» (студент-ученик):

-взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

-взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

-взаимодействие «равный – равному», в результате которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

-взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

4.2.7. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

– в ОУ: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

– в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3. По форме наставничества «учитель–учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

4.3.1. Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

4.3.2. Задачи:

-способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельностью;

-развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления педагога;

-сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

4.3.3. Оцениваемые результаты:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

-рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе;

-качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах (классах);

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа собственных профессиональных работ: статей исследований, методических практик молодого специалиста.

4.3.4. Портрет 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 педагогического и /или школьного сообществ. 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 образовательного 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, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

В такой форме наставничества, как «учитель-учитель», возможны следующие модели взаимодействия

5) взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

6) взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

7) взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладевать современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

8) взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

4.4. 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.

4.4.1. 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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.

4.4.4. 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.

4.4.5. 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).

4.4.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– в ОУ: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МУ «Грозненский РОО» создан раздел «Наставничество».

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

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

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

5.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

5.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

5.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

5.6. МУ «Грозненский РОО» может организовывать мониторинг удовлетворенности молодых педагогов реализации Целевой модели наставничества.

5.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2021	2022	2023	2024
1	Доля обучающихся образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам,	20	35	50	70

	вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого (от общего числа обучающихся ДО 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), %.	10	35	50	70
3	Доля педагогов общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета), %.	10	35	50	70
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.	10	35	50	70
5	Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ.	10	35	50	70
6	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества.	10	35	50	70
7	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	10	35	50	70

6. Механизмы стимулирования, мотивации и поощрения наставников

6.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

6.2. Материальное (денежное) стимулирование определяет размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, в размере 10%, предусмотренные п.82 Постановления об оплате труда от 07.10.2014 №184.

6.3. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном 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 3

УТВЕРЖДЕН

приказом МУ «Грозненский РОО»

от _____ № _____

План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях Грозненского муниципального района, реализующих общеобразовательные программы и программы дополнительного образования

№ п/п	Наименование	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с нормативно-правовой базой внедрения Целевой модели наставничества: Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования 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» - информирование педагогов, обучающихся и родительское сообщества о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - определение заинтересованных в наставничестве аудиторий внутри и во вне ОУ - выпускников, работодателей и др. 	декабрь 2021 года	МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ

	<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества</p>	<p>1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества: - определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора, сформировать команду); - привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки); - создать страницу на сайте МУ «Грозненское РУО», ОУ; - определить сроки, показатели, способы анализа потребности в обучении (далее - АПО): (самостоятельно или с привлечением экспертов; очно, с использованием интернет - технологий и пр.) и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора в соответствии с планом. 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве <i>{срок действия до 2024 года}</i>. 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества. 4. Издание приказа назначения куратора внедрения целевой модели наставничества.</p>	<p>декабрь 2021 года</p>	<p>МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ</p>
	<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей</p>	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне выпускников, работодатели и др. 2. Проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соц. партнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); 3. Объединение в базу желающих стать наставниками по признакам классификации. 1. Проведение совещания с руководителями по вопросам реализации целевой модели наставничества в ОУ Грозненского муниципального района. Выбор форм и программ наставничества</p>	<p>январь 2022 года</p>	<p>МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ</p>
			<p>январь 2022 года</p>	<p>МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ</p>

			2.Разработка программы наставничества в ОУ.	МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ	сентябрь 2022 года
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества		1.Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы.	Руководители ОУ	до сентября 2020 года
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Организация сбора данных о наставляемых по доступным: каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе: -сбор запросов наставляемых к программе; -провести уточняющий анкетно-письменный опрос (далее - АПО) наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др. для анализа потребностей в развитии наставляемых); -использование различных форматов для популяризации программы наставничества (форумы, конкурсы, игры, квесты и пр.); -проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); -объединение в базу желающих стать наставниками по признакам классификации.	Руководители ОУ	январь-февраль 2022 года
	Формирование базы наставляемых		1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ	сентябрь 2022 года

3. Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	<p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды.</p>	январь-февраль 2022 года	Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества
Формирование базы наставников	<p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p> <p>3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.</p>	сентябрь 2022 года	Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества	

4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Анализ базы наставников и отбор подходящих для конкретной программы.	сентябрь 2022 года	Курагоры образовательных учреждений целевой модели наставничества
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издание приказов о закреплении наставников за наставляемыми.	2022 год	Руководители ОУ
5.	Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	до сентября 2022 года	Руководители ОУ
		Закрепление наставнических пар/групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости).	сентябрь - декабрь 2022 года	Руководители ОУ
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар, групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение встреч в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 2. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение мониторинга удовлетворенности молодых педагогов системой реализации наставничества.	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Курагоры образовательных учреждений целевой модели наставничества МУ «Грозненский РОО»

	<p>Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.</p>	2022 -2023 год	
7. Завершение наставничества	<p>Отчеты по планам работы направлений наставничества</p>	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества.</p>	май 2023 года	<p>Курагоры образовательных учреждений целевой модели наставничества</p>
	<p>Мотивация и поощрения наставников</p>	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». 4. Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОУ и организационно-партнеров.</p>	январь-май 2023 года	<p>МУ «Грозненский РОО», руководители ОУ</p>
	<p>Рефлексия и организация «обратной связи»</p>	<p>1. Организовать «обратную связь» с наставниками наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексию).</p>	май 2023 года	<p>МУ «Грозненский РОО»</p>