

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3 с. Ачхой-Мартан»  
(МБОУ «СОШ №3 с. Ачхой-Мартан»)**

**ПРИНЯТА**  
на Общем собрании работников  
протокол от «28» 08.2022г.

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом директора №188  
МБОУ «СОШ №3  
с.Ачхой-Мартан»  
от «30» 08.2022г.

**СОГЛАСОВАНА**  
на заседании Педагогического  
совета  
протокол от «30» 08. 2022г.

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ**  
Совета родителей  
протокол от «29» 08.2022г.

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ**  
Совета обучающихся  
протокол от «29» 08.2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №3 с.Ачхой-Мартан»**

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «СОШ № 3 с. Ачхой-Мартан» (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 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 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 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 о школе**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3 с. Ачхой-Мартан» (далее МБОУ «СОШ №3 с. Ачхой-Мартан») введена в эксплуатацию 01.09.2007 г. Учредителем образовательного учреждения является МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»

Месторасположение: 366612 Ачхой-Мартановский район, с.Ачхой-Мартан, ул.Кадырова 13

Проектная мощность здания – 400 учебных мест.

Образовательная деятельность в организации ведётся на основании:

-лицензии № 1895 от 12.05.2015, выданной МО и Н ЧР 12.05.2015; серия 20Л02 №0000251, действующей бессрочно;

-свидетельства о государственной аккредитации серия 20А02 № 0000202 от 19.02.2016, выданного МО и Н ЧР, действующей до 13.05.2023;

-Устава образовательного учреждения;

-федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

Предметом деятельности образовательного учреждения является: реализация образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, реализация дополнительных общеобразовательных программ, реализация образовательной программы начального общего образования, адаптированной для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Управление школой осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор школы – Бакриева Элина Исаевна. Работает коллектив в составе 63 человек. В настоящее время в школе обучаются 398 учащихся в 20 классах. Контингент обучающихся складывается из обучающихся микрорайона, закрепленного за образовательным учреждением.

Общая успеваемость в образовательном учреждении остается стабильной в течение 5 лет, процент качественной успеваемости возрастает с каждым годом на протяжении пяти лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

Таблица 1.

Динамика результативности учебной деятельности образовательного учреждения за 4 года

Год	Общая усп.	Кач. усп.
2017	100%	21
2018	100%	18
2019	100%	23
2020	100%	27
2021	100%	35

Ежегодно растет количество обучающихся, окончивших школу с золотой медалью, стабильным остается количество обучающихся, окончивших основное общее образование на «отлично».

Таблица 2.

Динамика роста выпускников, окончивших 9 и 11 классы на «отлично» за 5 лет

Год	% успеваемости		Окончили 11 класс				Окончили 9 класс с отличием	
			С золотой медалью		Получили «Памятный знак СПб»			
	9 кл.	11 кл.	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
2017	100	100	0	0	0	0	0	0
2018	100	100	0	0	0	0	0	0
2019	100	100	0	0	0	0	0	0
2020	100	100	4	2	0	0	1	1
2021	100	100	4	2	0	0	0	0

В образовательном учреждении в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методической работы, плана работы с молодыми специалистами, плана непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров. В настоящее время 100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации. Обучение проходило в ИРО ЧР, на электронных образовательных платформах. В 2020 году 100% педагогов, работающих на уровне основного и среднего общего образования, прошли обучение по программе "Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования". 100% руководящих кадров (заместители директора) прошли переподготовку по программам «Государственное и муниципальное управление», курсы повышения квалификации - «Менеджмент в сфере образования».

В течение последних лет отмечается положительная динамика уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию возрастает 40%-50%, несмотря на то, что педагогических коллектив ежегодно пополняется большим количеством педагогов, в том числе молодых специалистов, выпускников не только вузов, но и педагогического колледжа.

Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет - 90%, доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование - 10%. Доля педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет - 6%, свыше 30 лет – 25 %.

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности школы. Инновационная деятельность не только создает основу для создания конкурентоспособности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг, но и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска.

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

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

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

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

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Приказ МУ «Ачхой-Мартановский РОО» от 30 сентября 2021 № 232-од «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Грозненского муниципального района»;

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

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

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

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

-Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 );

-Методических рекомендаций по внедрению Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего

профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

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

и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБОУ «СОШ № 3 », принята Общим собранием работников образовательного учреждения (протокол «28» 08 2022), согласована на заседании педагогического совета школы (протокол №1от «30» 08 2022г. \_\_), утверждена руководителем (приказ №161 от «30» 08 2022г. \_\_).

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 обслеования 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 №3 с.Ачхой-Мартан» 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».**

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 наличной ситуации (характеристика контингента)(приложение 1)
	3.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)(приложение 2)
	4.Выбор форм наставничества.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
	2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	

Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа:	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов для формы «учитель-учитель»,
	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№ 3 с.Ачхой-Мартан»

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Сентябрь 2022	Заместители директора по МР, УР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Сентябрь 2022	Заместители директора по ВР, УР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2022	Заместители директора по МР, УР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Постоянно, по мере обновления НПБ	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по МР

5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	В течение учебного года	Заместители директора по ВР, УР, МР
---	---	-------------------------	-------------------------------------

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБОУ «СОШ №3 с.Ачхой-Мартан » создана рубрика «Целевая модель наставничества».

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

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

**-«учитель - учитель»**

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

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

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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

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

**Цель:**

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

**Задачи:**

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

**Ожидаемые результаты для молодого специалиста:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

#### **для наставника:**

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

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

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

#### **Портреты участников**

##### **Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

##### **Наставляемый.**

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

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

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

#### **Схема реализации формы наставничества «учитель - учитель» в МБОУ «СОШ №3 с.Ачхой-Мартан»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программы наставничества «Учитель - учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз

Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Реализация программы (прилагается) Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель - учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

#### **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.

## **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 в МБОУ «СОШ №3с.Ачхой-Мартан»

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 31.12.2022
1	Численность обучающихся, чел.	398	398
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	211	211
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	258	246
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	26	26
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	6
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	54	48
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	90	90
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	10
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	2
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	-	-
3	Численность педагогических работников, чел.	39	39
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	6	6
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	1	1
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	9
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	8
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	8	8
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	12	12
4.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	-	-
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	46	46
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	-	-



**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в  
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Средней общеобразовательной школе №3 с.Ачхой-Мартан»  
2022-2023гг**

№ п/п	Наименование этапа	Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа) Показатели эффективности	Ответственный
1	<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>				
1.1	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов	<p>Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;</p> <p>- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;</p> <p>– Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников ; – приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p> <p>– подготовка персонализированных программ наставничества.</p>	Октябрь	Приняты ЛНА	Директор
1.2	Формирование базы наставников и наставляемых из числа обучающихся и педагогов	Формирование банка данных наставников и наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь	Банк данных наставляемых и наставников	Куратор внедрения целевой модели наставничества
1.3	Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с	Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом	В течение года	Обучающий семинар	Куратор внедрения целевой модели наставничества

	применением дистанционных технологий	среди наставников.			
1.4	Формирование наставнических пар или групп	Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Август	Приказ, согласие, заявление	Куратор внедрения целевой модели наставничества
1.5	Организации работы наставнических пар или групп	Разработка индивидуальных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых	Октябрь В течение года	Индивидуальные планы работ, реализация мероприятий	Наставники, куратор внедрения целевой модели наставничества
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>					
2.1	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества	Обеспечение материально-методического сопровождения наставников и наставляемых	В течение года	Методические материалы	Наставники, куратор внедрения целевой модели наставничества
2.1	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества	Обеспечение материально-методического сопровождения наставников и наставляемых	В течение года	Методические материалы	Наставники, куратор внедрения целевой модели наставничества
	Разработка формы	Разработка формы диагностической анкеты, исходя из	Ноябрь-Декабрь	Диагностический материал	Куратор внедрения

2.2	диагностической анкеты	индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества			целевой модели наставничества
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>					
3.1	Анализ анкет наставников	Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Ноябрь	Отчет по итогу анализа анкет, беседа с наставниками и наставляемыми	Куратор внедрения целевой модели наставничества
3.2	Организация диагностики	Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых	1 раз квартал	Отчет по итогу прохождения диагностических работ, сравнительный анализ	Куратор внедрения целевой модели наставничества
3.3	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества	Создание реестра МП		Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Куратор внедрения целевой модели наставничества
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>					
4.1	Создание специальных рубрик социальной сети и на официальном сайте	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях	В течение года	Наполнение рубрик социальных сетей и официального сайта	Зам. дир. по ИКТ
4.2	Выступление на педагогическом совете с презентацией о	Информирование педагогов о возможностях программы целевой модели наставничества	В течение года	Протокол педсовета	Наставники, куратор внедрения целевой

	реализации целевой программы наставничества				модели наставничества
4.3	Выступление на родительских собраниях с презентацией о реализации целевой программы наставничества	Информирование родителей о возможностях программы целевой модели наставничества	В течение года	Протокол родительского собрания	Наставники, куратор внедрения целевой модели наставничества
4.4	Организация тематических классных часов	Информирование обучающихся о возможностях программы целевой модели наставничества	В течение года	Разработка кл. часов	Классные руководители, куратор внедрения целевой модели наставничества
<b>Управление реализацией целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации</b>					
5.1	Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества	Проведение мониторинга по внедрению реализации плана работы(дорожной карты) наставничества	В течение реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Директор
5.2	Контроль реализации мероприятий закрепленных за учреждением в установленные сроки	Проведение мониторинга качества реализации плана работы(дорожной карты) наставничества	В течение года	Реализовано 100% мероприятий	Куратор внедрения целевой модели наставничества
5.3	Создание дорожной карты 2023-2024 гг	Планирование мероприятий по ЦМН на следующий учебный год	Август	Разработана дорожная карта внедрения методологии(целевой модели)наставничества	Директор, куратор внедрения целевой модели наставничества

