



Муниципальное учреждение «Отдел образования Шалинского муниципального района»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 С. АВТУРЫ
ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
(МБОУ «СОШ № 1 с. Автуры Шалинского муниципального района»)

Муниципални учреждени «Шелан муниципални кюштан дешаран дакъа»
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТАН ЮКЪАРАДЕШАРАН УЧРЕЖДЕНИ
«ЭВТРАРА № 1 ЙОЛУ ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮУ «Эвтрара № 1 йолу юкъарадешаран школа»)

П Р И К А З

01.09.2022г.

№ 24-б

с. Автуры

О реализации методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры»

На основании распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 № 904-п «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам», в целях реализации мероприятий, направленных на вовлечение обучающихся в различные формы сопровождения, наставничества и шефства федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором рабочей группы по реализации проекта «Целевая модель наставничества (далее – ЦМН) в 2022-2023 учебном году заместителя директора по УЧ Зармаева Д.И.
2. Утвердить следующий состав рабочей группы по реализации проекта ЦМН:

- Зармаев Д.И, заместитель директора по УЧ,
- Солтаханова Э.Б., заместитель директора по ВР,
- Дудаев И.И., соц. педагог,
- Дудаева Х.С., учитель химии,
- Идрисова Л.М., учитель биологии.

3. Утвердить:

3.1. План мероприятий по реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры» на 2022-2023 учебный год (Приложение 1);

3.2. Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры» (Приложение 2);

3.3. Программу целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры» на 2022-2023 учебный год (Приложение 3);

3.4. Карту индивидуального образовательного маршрута молодых специалистов на 2022-2023 учебный год (Приложение 4).

4. Рабочей группе:

- повторно изучить цель, задачи и содержание концепции «Целевая модель наставничества»;

- организовать работу в соответствии с Положением о наставничестве в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры».



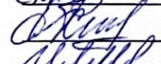


5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



И.Ш.Бисултанов

С приказом ознакомлены:


Зармаев Д.И.,

Солтаханова Э.Б.,

Дудаев И.И.,

Дудаева Х.С.,

Идрисова Л.М.

Приложение № 1
к приказу № 24-0
от 01.09.2022г

**План мероприятий по реализации целевой модели наставничества
в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры» на 2022-2023 учебный год**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Сентябрь	Директор Бисултанов И.Ш., Зармаев Д.И. (куратор программы), заместитель директора по ВР Солтаханова Э.Б.
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Сентябрь	Директор Бисултанов И.Ш., Зармаев Д.И. (куратор программы), заместитель директора по ВР Солтаханова Э.Б.
3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества	Сентябрь	Директор Бисултанов И.Ш., Зармаев Д.И. (куратор программы), заместитель директора по ВР Солтаханова Э.Б. классные руководители
4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	Сентябрь	классные руководители
5	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь	Куратор программы Зармаев Д.И., классные руководители.
6	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь	Куратор программы Зармаев Д.И., классные руководители. Соц. педагог Дудаев И.И.
7	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь	Куратор программы Зармаев Д.И.

8	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь-октябрь	Куратор программы Зармаев Д.И., классные руководители	
	9	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь Куратор программы Зармаев Д.И., классные руководители	
	10	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь Куратор программы Зармаев Д.И., классные руководители	
	11	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Сентябрь Куратор программы Зармаев Д.И.	
	12	Формирование базы наставников	Сентябрь Куратор программы Зармаев Д.И.	
	13	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	В течение года Куратор программы Зармаев Д.И.	
	14	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	В течение года Куратор программы Зармаев Д.И.	
	15	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	В течение года Куратор программы Зармаев Д.И.	
	16	Обучение наставников	В течение года Куратор программы Зармаев Д.И.	
	17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	В течении года Куратор программы Зармаев Д.И.	
	5	18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	В течение года Куратор программы Зармаев Д.И.
	19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	В течение года Куратор программы Зармаев Д.И.	
	6	20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь Куратор программы Зармаев Д.И.
	21	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь Куратор программы Зармаев Д.И. , наставники	
	7	22	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Ноябрь Куратор программы Зармаев Д.И. , наставники

23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	В течение года	Куратор программы Зармаев Д.И., наставники
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение учебного года	Наставники
25	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы Зармаев Д.И.
26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы Зармаев Д.И.
29	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь	Директор Бисултанов И.Ш., Зармаев Д.И. (куратор программы), заместитель директора по ВР Солтаханова Э.Б.
30	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы Зармаев Д.И.
31	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы Зармаев Д.И.
32	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Куратор программы Зармаев Д.И.
33	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Куратор программы Зармаев Д.И.
34	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы Зармаев Д.И.

6

7

Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры» (далее – организация), права и обязанности наставников и подопечных.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников. Подопечный – новый работник организации, прикрепляемый к наставнику.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация подопечных к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения подопечными необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи подопечному в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение подопечного в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
- содействие достижению подопечным высокого качества труда;

- вхождение подопечного в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у подопечного чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество в организации вводится на основании приказа директора.
- 3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:
 - высокий уровень профессиональной подготовки;
 - наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
 - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.
- 3.3. Работник назначается наставником с его письменного согласия.
- 3.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух подопечных.
- 3.5. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного подопечному.

4. Права и обязанности наставника

- 4.1. Наставник имеет право:
 - требовать от подопечного выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
 - принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой подопечного, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении подопечного, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
 - участвовать в обсуждении профессиональной карьеры подопечного и планировании его дальнейшей работы в организации.
- 4.2. Наставник обязан:
 - ознакомить подопечного с основами корпоративной культуры организации;
 - изучить профессиональные и нравственные качества подопечного, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;

- оказать подопечному индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальную программу наставничества для подопечного;
- личным примером развить положительные качества подопечного, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора; – информировать подопечного о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;
- развить у подопечного стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств подопечного содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на подопечного;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (Приложение)

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения стажировки двух подопечных подряд наставник лишается статуса наставника.

5. Права и обязанности подопечного

5.1. Подопечный имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

5.2. Подопечный обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов.

6. Анализ работы подопечного

6.1. Предварительный анализ работы подопечного осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны организации.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации подопечного.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием подопечного разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию стажера.

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является более важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
-помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
-освоение практических навыков работы;	
-изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
-освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	

Приложение №3
к приказу № 24-Д
от 01.09.2022г

Программа целевой модели наставничества

МБОУ «СОШ №1 с. Автуры»

на 2022-2023 учебный год

с. Автуры,

2022г.

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- уставом МБОУ «СОШ №1 с. Автуры».

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации 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 в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры».

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Автуры»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование 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 развитие 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;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам

и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</p> <p>Разработка целевой модели наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</p> <p>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации моделей наставничества</p>	Сентябрь 2022
Куратор Программы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p>	Сентябрь–июнь 2023
Наставники	<p>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>Реализация модели наставничества «Ученик – ученик».</p> <p>Реализация модели наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>Реализация модели наставничества «Учитель – ученик»</p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p>	В течение всего периода
Наставляемые	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	План мероприятий по реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: 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 или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения

Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <input type="checkbox"/> 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
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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

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

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

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

База наставников формируется из:

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

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Модели наставничества МБОУ «СОШ №1 с. Автуры»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ №1 с. Автуры» Программа предусматривает три модели наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.1. Модель наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи:

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

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников модели наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый
<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</p>	<p>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.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

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

Механизм реализации модели

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором

Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации модели наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на ученической конференции

5.2. Модель наставничества «Учитель – учитель»

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

Задачи:

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

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников модели наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

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

Механизм реализации модели

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

5.3. Модель наставничества «Учитель – ученик»

Цель:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы.
3. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы.
2. Улучшение эмоционального фона в коллективе.
3. Повышение статуса школы.
4. Повышение лояльности учеников и будущих выпускников к школе.
5. Стимулирование обучающихся к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников модели наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.</p> <p>В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель; учитель-предметник; методист; социальный педагог; психолог.</p> <p>Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей Программы наставничества</p>	<p>Обучающийся:</p> <p>демонстрирующий высокие образовательные результаты; победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления; принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Обучающийся:</p> <p>демонстрирующий низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость; имеющий проблемы с поведением; испытывающий трудности с адаптацией в школьном коллективе; социально или ценностно дезориентированный, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом
«Учитель – пассивный ученик»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т. д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок- инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом

Механизм реализации модели

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости