

МУ «Грозненский РОО»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2 С. ЦЕНТОРА-ЮРТ»
ИМ. А-Х. КАДЫРОВА ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МБОУ «СОШ №2 с. Центора-Юрт» им. А-Х. Кадырова)

МУ «Грозненский РОО»
Муниципални бюджетни юкъяра дешаран хъукмат
ГРОЗНЕНСКИ МУНИЦИПАЛНИ КЮШТАН А-ХЪ. КАДЫРОВИ ЦАРАХ ЙОЛУ
«ЦЕНТАРА ЮБЪРТАН ЮКЪБЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ИШКОЛА №2»
(МБЮХЪ А-Хъ. цлрах йолу «Центара юьртан ЮЮИ №2»)

ПРИКАЗ

16.09.2022г.

№ 211

с. Центора-Юрт

**Об организации работы по реализации
Целевой модели наставничества
педагогических работников
в МБОУ «СОШ №2 с.Центора-Юрт»
им.А-Х.Кадырова**

На основании 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», приказа МУ «Грозненский РОО» от 15.09.2022г. №150 «О внесении изменений в План мероприятий (дорожную карту) внедрения и реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях Грозненского муниципального района», в целях обеспечения координации процесса реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова,
ПРИКАЗЫВАЮ :

1. Утвердить программу наставничества в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова (Приложение 1).

2. Внести изменения в План мероприятий (дорожную карту) внедрения и реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова, утвержденной приказом директора № 150 от 30.12.2021г. (Приложение 2):

2.1 В пункт 6 «Организация и осуществление работы наставнических пар, групп» добавить подпункт 3 «Закрепление региональных методистов за педагогами,

не прошедшими оценку предметных и методических компетенций», подпункт 4 «Реализация индивидуальных образовательных маршрутов региональными методистами согласно закреплению и методическое сопровождение совместно с представителями образовательных учреждений(заместителями руководителя по УВР и/или НМР, руководителем методического объединения, наставником сроком на 1 год»

2.2 В пункт 6 «Организация и осуществление работы наставнических пар, групп» добавить подпункт 5 «Участие педагогов-наставников в мероприятиях, проводимых региональным центром наставничества (ГБУ ДПО «ИРО ЧР») по модели «учитель-учитель»

2.3 В пункт 7 «Завершение наставничества. Мотивация и поощрение наставников» добавить подпункт 5 «Проведение конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническая пара» (школьный и муниципальный уровни).

3.Куратору Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова реализовать План мероприятий с учетом внесенных изменений

4.Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Д.М. Мустиева

С приказом ознакомлена:
Истамулова М.С.



**Программа наставничества
Муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«средняя общеобразовательная школа №2
С. Центора-юрт » им.а-х.кадырова**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова Грозненского муниципального района ЧР (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 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.

Анализ деятельности школы, направленный на получение бесплатного основного и среднего общего образования

МБОУ «СОШ с. Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова действует на основании Устава, утвержденного начальником МУ «Управление образования Грозненского муниципального района Чеченской Республики» от 09.04.2018 года. Образовательную деятельность осуществляет на основании лицензии 20Л 02 № 0001441 Регистрационный № 3068 от 07.06.2018 г. Для реализации поставленных задач в школе на начало года имелась необходимая нормативно-правовая база, соответствующие акты и положения.

На начало учебного года в школе обучалось 514 учащихся. В течение учебного года прибыло 2 учеников, выбыло 2.

На конец 2021-2022 учебного года – 514 обучающихся. Все ученики аттестованы.

На 01.09.2022 года в 24 классах – комплектах будут обучаться 552 обучающихся. Закончен плановый набор в 5,10 классы: в шести 5-х классах начнут обучение 125 обучающихся, в 10 классе - 18 обучающихся.

Гарантом получения минимальных образовательных стандартов в школе, формирования общеучебных умений и навыков развития познавательных интересов является учебный план школы.

Максимальный объем учебной нагрузки обучающихся соответствует максимально допустимому количеству часов с учетом 5- дневной учебной недели в 5-11 классах.

Перспективными направлениями работы школы в данном направлении в 2022-2023 учебном году должны стать:

- выполнение педагогическим коллективом школы социального заказа на образование в условиях реализации Программы развития школы на 2021-2025 гг.;
- разработка образовательной программы школы;
- повышение качества мониторинга выполнения учебного плана и государственных программ со стороны заместителей директора по УВР, классных руководителей и учителей предметников (проводить по итогам каждой учебной четверти не только количественное, но качественное выполнение);
- достижение каждым учителем уровня 100% в выполнении учебного плана по предмету во всех классах;
- администрации школы взять под особый контроль замещение пропущенных учителями по болезни уроков;
- составление расписания учебных занятий только в соответствии с требованиями СанПиН;

Анализ состояния качества знаний учащихся

Анализ качества знаний учащихся является одним из основных показателей работы образовательного учреждения.

В течение 2021-2022 учебного года в школе изучался уровень качественной обученности школьников по предметам, по классам, по уровням образования, уровень промежуточной и итоговой аттестации с целью выявления проблем в работе педагогического коллектива по обучению учащихся и их причин.

Анализ качества знаний по ступеням обучения за последние три года показывает положительную динамику по всем ступеням.

На всех уровнях обучения качество обучения повысилось: в основной школе на 2%, а в средней школе качество знаний повысилось на 5 %.

Сравнительный анализ качества образовательного процесса по уровням

Показатели	2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год
Основное общее образование	22 %	23 %	25 %
Среднее общее образование	24 %	27 %	32 %
Уровень качества обученности по школе	23 %	25 %	28 %

Сравнительный анализ качества обученности учащихся в 2021-2022 учебном году показывает, что в целом по школе уровень качества обученности повысился на 3 %.

Анализ выпуска основной и средней школы показал, что обучающиеся получили знания и умения по предметам школьной программы. Это подтвердили результаты государственной (итоговой) аттестации. На итоговую аттестацию были допущены 9 обучающихся из 9 обучающихся 11-х классов. Выпускники сдавали 2 обязательных экзамена по русскому языку и математике в форме ЕГЭ, необходимые для получения аттестата о среднем (полном) общем образовании. Для сдачи экзаменов по выбору выпускники определили обществознание, историю, химию, биологию и профильную математику. В ходе аттестации получены следующие результаты:

Результаты ЕГЭ

В 2021-2022 учебном году к государственной итоговой аттестации за курс среднего общего образования, по решению педагогического совета МБОУ “СОШ № 2 с.Центора-Юрт” им.А-Х.Кадырова, были допущены 9 (100%) обучающихся из 9 обучающихся 11-х классов.

Из 9 выпускников 8 сдали экзамены по форме ЕГЭ.

Результаты ЕГЭ по основным предметам представлены в таблице:

Предмет	Русский язык	Русский язык ГВЭ	Математика (базовый уровень)	Математика (профильный уровень)
Всего учащихся	9	7	27	4
Количество участников ЕГЭ и	9/100	0/0 %	4/ 80%	4/50 %

% сдачи				
Преодолели минимальный порог	9	0	4	2
Не преодолели минимальный порог	-	-	1	2

Анализ результатов ЕГЭ за последние 3 года

Параметры статистики		2019-2020	2020-2021	2021-2022
Всего проходили аттестации		14	5	9
Русский язык	% выполнения	100	100	100
	Ниже порога, кол-во	0	0	0
Математика	% выполнения	100	100	89
	Ниже порога, кол-во	0	0	1

Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за курс основного общего за 2021-2022 учебный год

В 2021-2022 учебном году к государственной итоговой аттестации допущены 58 обучающихся 9-х классов 58, из них 2 обучающихся сдавали ГВЭ.

Результаты, полученные выпускниками на государственной итоговой аттестации в форме основного государственного и государственного выпускного экзаменов за курс основного общего образования, позволяют дать оценку деятельности школы, особенностям организации образовательного процесса, качеству предоставляемых образовательных услуг.

58 выпускников сдавали основной государственный экзамен по 4 предметам. Из них 2 выпускников 9-х классов на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссией и медицинских справок сдавали ГИА только по 2 обязательным предметам в виде государственного выпускного экзамена в форме ГВЭ.

Все 58 выпускников успешно прошли государственную итоговую аттестацию за курс основной общей школы и получили аттестат об основном общем образовании.

Русский язык

Кол-во	Форма	Сдали на	Успеваемость, %	Качество,
--------	-------	----------	-----------------	-----------

уч-ся	экзамена	5	4	3	2		%
58	ОГЭ, ГВЭ	7	20	31	0	100	46

Результаты таблицы говорят о том, что 27 учащихся из 58 (46 %) показали успешные результаты на ОГЭ по русскому языку, т.е. получили оценку «4» и «5». Остальные 38 учащихся сдали экзамен без двоек, обеспечив 100% успеваемость.

Математика

Кол-во уч-ся	Форма экзамена	Сдали на				Успеваемость, %	Качество, %
		5	4	3	2		
58	ОГЭ, ГВЭ	1	25	32	0	100	45

Результаты таблицы говорят о том, что 25 учащихся из 58 (45 %) показали успешные результаты на ОГЭ по математике, т.е. получили оценку «4» и «5». Остальные 32 учащихся сдали экзамен без двоек, обеспечив 100% успеваемость.

Чеченский язык (по выбору)

Кол-во уч-ся	Форма экзамена	Сдали на				Успеваемость, %	Качество, %
		5	4	3	2		
56	ОГЭ	9	22	35	0	100	55

Результаты таблицы говорят о том, что 31 учащихся из 56 (55 %) показали успешные результаты на ОГЭ по чеченскому языку, т.е. получили оценку «4» и «5». Остальные 35 учащихся сдали экзамен без двоек, обеспечив 100% успеваемость.

Обществознание (по выбору)

Кол-во уч-ся	Форма экзамена	Сдали на				Успеваемость, %	Качество, %
		5	4	3	2		
56	ОГЭ	0	12	44		100	21

12 обучающихся из 56 (21 %) показали успешные результаты на ОГЭ по обществознанию, т.е. получили оценку «4» и «5». Остальные 44 обучающихся сдали экзамен без двоек, обеспечив 100% успеваемость.

Учитывая данные таблиц, можно сказать, что по сравнению с прошлым учебным годом качество, средний балл, средняя оценка по основным предметам повысились.

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

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

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

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

- Приказ МУ «Грозненский РОО» от 30.12.2021 № 193 «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, принята Педагогическим советом образовательного учреждения (протокол № 1 от 30.08.2022 года), рассмотрена на заседании общественного совета школы (протокол № 1 от 29.08.2022 г.), утверждена руководителем (приказ № 214 от 16.09.2022 г.).

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

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

-обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обманного 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 № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова 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 форм наставничества.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов.

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 с. Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
-------	-------------	-----------------	---------------

1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета	Сентябрь 2022	Заместители директора по УВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Сентябрь 2022	Заместители директора по УВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2022	Заместители директора по УВР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Постоянно, по мере обновления НПБ	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по УВР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами.	В течение учебного года	Заместители директора по УВР

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБОУ «СОШ №2 с. Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова создана рубрика «Наставничество».

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»

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

3.3. 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 с. Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова

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

Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель - учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

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

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

3) Оценка изменения поведения.

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

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

4) Оценка результатов для образовательного учреждения.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

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

№	Наименование показателя
1	Доля педагогов муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета), до 20 %
2	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 % . <i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога</i>
3	Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ <i>Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог</i>

4	<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества</p> <p><i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций).</i></p>
5	<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества</p> <p><i>Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)</i></p>

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Лучшая наставническая пара";
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение 1

Характеристика контингента МБОУ «СОШ№2 с. Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 31.12.2022
1	Численность обучающихся, чел.	552	555
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	516	518
	из них:		

1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	115	118
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	5
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	95	95
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	36	37
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	12	13
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	5
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	20
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	40	42
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	6	9
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	3	4
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	5	5
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	11
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	25	26
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	1
4.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	4	4
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	23	24
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	0	0

**Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова
на 2021 – 2024 года**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<ol style="list-style-type: none"> Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Ознакомление с нормативно-правовыми документами для реализации целевой модели. 	Декабрь 2021	Директор, администрация
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в	<ol style="list-style-type: none"> Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова 	Декабрь 2021 года	Директор, администрация

		<p>МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в _____ 5. Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 2 с.Центора-Юрт» им.А-Х.Кадырова (издание приказа). 		
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. 2. Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества по моделям 	<p>Январь 2022</p>	<p>Зам.директора по УМР</p>

			«Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»)		
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы 2. Информирование на сайте школы. 	До сентября 2022	Администрация
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/ педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 	Январь-февраль 2022	Куратор целевой модели наставничества
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь 2022	Куратор целевой модели наставничества
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 	Январь-февраль 2022 г.	Куратор целевой модели наставничества

		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	Сентябрь 2022 г.	Куратор 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	Куратор 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	Директор, куратор целевой модели наставничества
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 г.	Куратор целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических пар /групп	1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь -декабрь 2022г.	Директор
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь- декабрь 2022г.	Куратор целевой модели наставничества, педагоги-наставники
6	Организация и осуществление работы наставнических	Организация комплекса последовательных встреч наставников	Регулярные встречи наставника и наставляемого. Ведение необходимой документации.	В течение всего периода реализации Целевой модели	Куратор целевой модели наставничества, педагоги-наставники,

	пар /групп	и наставляемых		наставничества	наставляемые
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	2022-2024гг.	Куратор целевой модели наставничества
		Закрепление региональных методистов за педагогами, не прошедшими оценку предметных и методических компетенций	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь-декабрь 2022г.	Директор
		Реализация индивидуальных образовательных маршрутов региональными методистами согласно закреплению	Методическое сопровождение совместно с региональными методистами	2022-2023год	Куратор целевой модели наставничества, педагоги-наставники
		Участие педагогов-наставников в мероприятиях, проводимых региональным центром наставничества (ГБУ ДПО «ИРО ЧР») по модели «учитель-учитель»	Распространение и внедрение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для , педагогов и молодых специалистов ОУ	В течение 2023 года	Куратор целевой модели наставничества, педагоги-наставники

7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 	Май 2022-2024гг.	Куратор целевой модели наставничества, педагоги-наставники, наставляемые
		Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническая пара» 	<p>май 2022-2024 гг.</p> <p>В течение учебного года</p>	Директор, куратор целевой модели наставничества, зам. директора по ИКТ

