Приложение №2

к приказу начальника МУ

«Отдел образования Шалинского муниципального района»

от 26.07.2021г.

**Программа наставничества в рамках Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных учреждений Шалинского муниципального района ЧР на 2021-2024 гг.**

Настоящая Программа наставничества в рамках Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных учреждений Шалинского муниципального района ЧР на 2021-2024 гг. (далее — Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г.№ Р-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

**Целью Программы** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов, проживающих на территории Чеченской Республики.

**Задачами Программы являются**:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;

-преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

* адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

-повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных 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);

 **Ожидаемые результаты Программы**:

-измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

-улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

-плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

-адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

-рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;

-снижение показателей неуспеваемости учащихся;

-рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

-формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

-формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;

-рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

-повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

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

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

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

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

-проблемы молодого специалиста в новом коллективе;

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

В Программе используются следующие понятия и термины:

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной 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 образовательного учреждения со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, 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.

1. **Общие положения.**

1.1 .Программа разработана на основании следующих нормативных актов:

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

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

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

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

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

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

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

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

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018);

-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);

-Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018);

-Паспорта федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018);

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

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

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

1.2. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

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

-обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

 -индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

-равенства -предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

-аксиологичности- ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

-научности- предполагает реализацию в общеобразовательных учреждениях Грозненского муниципального района научно обоснованных и проверенных технологий;

-системности -предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-стратегической целостности- определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

-комплексности- предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

-личной ответственности- предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

**2.Структура управления реализацией Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| Министерство образования и науки Чеченской Республики | 1.Осуществление государственного управление в сфере образования.2.Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;3.Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| ГБУ ДПО «ИРО ЧР» | 1.Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.2.Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.3.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Чеченской Республики.4.Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Чеченской Республики; учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.  |
| МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района» | 1 .Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях Шалинского муниципального района;2Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала подведомственных ОУ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных учреждений; предприятий и организаций муниципалитета; учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| Общеобразовательные учреждения | 1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения наставничества в ОУ.2.Разработка Положения, Программы Целевой модели наставничества.З.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения наставничества.4.Назначение куратора внедрения наставничества. 5.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор внедрения Программы наставничества | 1.Формирование базы наставников и наставляемых. 2.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения модели наставничества.4.Контроль проведения Программ наставничества.5.Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.7.Мониторинг результатов эффективности модели наставничества. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества.1. Реализация: Форма наставничества «Ученик ученик».
2. Реализация: Форма наставничества «Учитель — учитель».

3. Реализация: Форма наставничества «Учитель- ученик». |

**3. Организация деятельности по реализации Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации Программы базы наставляемых и наставников.

Формирование баз осуществляется муниципальным координатором наставничества во взаимодействии куратором.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** | **Срок** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1.Создание благоприятных условий для запуска программы.2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.З Выбор аудитории для поиска наставников.4.Информирование и выбор форм наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. | Декабрь 2021 года-Январь 2022 года |
| Формирование базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. | Сентябрь 2022 года, далее, по мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов). |
| Формирование базы наставляемых | 1 Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. | Сентябрь 2022 года, далее, по мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов). |
| Отбор и обучение наставников | 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.2.О6учение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения. | По мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1.Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы | По мере получения результатов проведения внутренних и внешних процедур (диагностики выявления профессиональных дефицитов, оценки предметных и метапредметных компетенций, сертификации молодых педагогов. |
| Организация хода наставнической программы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.2.Работа в каждой паре/группе включает:-встречу-знакомство,-пробную рабочую встречу,-встречу-планирование, -комплекс последовательных встреч,-итоговую встречу. | Мониторинг: -сбор обратной связи от наставляемых — для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов — для мониторинга эффективности реализации программы. | В течение учебного года |
| Завершение программы наставничества | 1 .Подведение итогов работы каждой пары/группы. | Собраны лучшие наставнические практики. | май-июнь 2023 |
|  | 2. Подведение итогов программы школы.З. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Поощрение наставников. |  |

1. **Формы наставничества в образовательных учреждениях**

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

1. «ученик — ученик»;
2. «учитель-учитель»;

3) «студент — ученик».

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

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

* 1. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
	2. Задачи реализации формы наставничества «ученик — ученик»:

-помощь в реализации лидерского потенциала;

-улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;

-оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

-создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри ОУ;

-формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

* 1. Оцениваемые результаты:

-повышение успеваемости и улучшение психоэмоциаонального фона внутри класса (группы) и образовательного учреждения;

-численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

-количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

-снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

-снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива.

24.5. Портрет участников.

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

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностного дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

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

4.26. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик — ученик» (студент-ученик»):

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

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

-взаимодействие «равный — равному», в результате которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый —креативным; -взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

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

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

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

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

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

4.32. Задачи:

-способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельностью;

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

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

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

-ускорить процесс профессионального становления педагога;

-сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

4.33. Оцениваемые результаты:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

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

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

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

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

4.3.4. Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и /или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант-создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник-опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

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

1. взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).
2. взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

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

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

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

4.4. Форма наставничества «студент — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории

4.4.1. Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4.42. Задачи реализации формы «студент — ученик»:

-помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

-осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

-развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

-укрепление связи между региональными образовательными учреждениями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ — студенческого и школьного сообществ.

4.43. Оцениваемые результаты:

-повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательного учреждения;

-количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся; снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

-увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

4.4.4. Портрет участников.

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсами.

4.4.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент — ученик»:

«успевающий — неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);

«лидер — равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);

«равный — другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);

«куратор автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

4.4.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

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

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района» создан раздел «Наставничество».

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

 **5.Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

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

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

5.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.
	1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

-результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

-эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

-процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

-динамику успеваемости обучающихся;

-динамику участия обучающихся в олимпиадах;

-социально-профессиональную активность наставляемого и др.

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

-улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

-повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

-степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

-качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

* 1. МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района» может организовывать мониторинг удовлетворенности молодых педагогов реализации Целевой модели наставничества.
	2. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Наименование показателя** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** |
| 1 | Доля обучающихся образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого (от общего числа обучающихся ДО муниципалитета), %. | 20 | 35 | 50 | 70 |
| 2 | Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа обучающихся муниципалитета , %. | 10 | 35 | 50 | 70 |
| З | Доля педагогов общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета , %. | 10 | 35 | 50 | 70 |
| 4 | Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до З лет) ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до З лет) ОУ. | 10 | 35 | 50 | 70 |
| 5 | Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ. | 10 | 35 | 50 | 70 |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества. | 10 | 35 | 50 | 70 |
| 7 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества | 10 | 35 | 50 | 70 |

1. **Механизмы стимулирования, мотивации и поощрения наставников**
	1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции — экономическую, социальную и моральную.
	2. Материальное (денежное) стимулирование определяет размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, в размере 1094, предусмотренные п.82 Постановления об оплате труда от 07.10.2014№184.

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **п/п** | **Наименование** | **Мероприятия** | **Содержание деятельности** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1. | Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | -ознакомление с нормативно-правовой базой внедрения Целевой модели наставничества: Распоряжения Министерства просвещения Российской Федераций № Р- 145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального, образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между, обучающимися», приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики», приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №9О4-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»- информирование педагогов, обучающихся и родительское сообщества о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - определение заинтересованных в наставничестве аудиторий внутри и во вне ОУ - выпускников, работодателей и др. | Сентябрь2021 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района», руководителиОУ |

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Подготовка нормативной базы реализации целевой одели наставничества | 1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества: -определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;  -обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; -создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора, сформировать команду);-привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки);-создать страницу на сайте МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района», ОУ;-определить сроки, показатели, способы анализа потребности в обучении (далее - АПО): (самостоятельно или с привлечением экспертов; очно, с использованием интернет - технологий и пр.) и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора в соответствии с планом.2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве (срок Действия до 2024 года). 3. Разработка дорожной карты внедрения системы наставничества. 4. Издание приказа назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. | Сентябрь2021 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района», руководителиОУ |
|  |  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей | 1 .Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне выпускников, работодатели и др.2.Проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соц. партнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.);З. Объединение в базу желающих стать наставниками по признакам классификации. | Октябрь2022 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района», руководители ОУ |
|  |  |  | 1 .Проведение совещания с руководителями по вопросам реализации целевой модели наставничества в ОУ Шалинского муниципального района. Выбор форм и программ наставничества | Октябрь2022 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района», руководители ОУ |
|  |  |  | 2.Разработка программы наставничества в ОУ. | Сентябрь2022 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района»,Руководители ОУ |
|  |  | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1.Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы. | До сентября2022 года | Руководители ОУ |
|  | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1.Организация сбора данных о наставляемых по доступным: каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе: -сбор запросов наставляемых к программе;-провести уточняющий анкетно-письменный опрос (далее - АПО) наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др. для анализа потребностей в развитии наставляемых);-использование различных форматов для популяризации программы наставничества (форумы, конкурсы, игры, квесты и пр.);-проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.);-объединение в базу желающих стать наставниками по признакам классификации. | Октябрь-февраль 2022 | Руководители ОУ |
|  |  | Формирование базы наставляемых | 1.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Сентябрь2022 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района» |
| З. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды. | Октябрь-февраль2022 года | Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества |
|  |  | Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.2.Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.3.Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей. | Сентябрь2022 года | Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, ходящих в базу потенциальных наставников | Анализ базы наставников и отбор подходящих для конкретной программы. |  Сентябрь2022 года | Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества |
|  |  | Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1.Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 2.Издание приказов о закреплении наставников за наставляемыми. | 2022 год | Руководители ОУ |
|  5. | Формирование наставнических пар, групп | Отбор наставников и наставляемых | 1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых. | До сентября 2022 года | Руководители ОУ |
|  |  | Закрепление наставнических ар/групп |  1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп».2.Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости) | Сентябрь-декабрь2022 года | Руководители ОУ |
|  6. | Организация и осуществление работы наставнических пар, групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | 1. Проведение встреч в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.2.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 3..Проведение мониторинга удовлетворенности молодых педагогов системой реализации наставничества. |  м В течение всего периода реализации целевой модели наставничества | Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества, МУ«Отдел образования Шалинского муниципального района |
|  |  | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки | 2 2022-2023 год |  |
|  7. | Завершение наставничества | Отчеты по планам работы направлений наставничества | 1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества.2.Проведение мониторинга качества реализации план работы (дорожной карты) наставничества. | май 2023 года | Кураторы образовательных учреждений целевой модели наставничества |
|  |  | Мотивация и поощрения наставников |  1 .Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.2. Благодарственные письма партнерам.З.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия рамках реализации целевой модели наставничества». 4.Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОУ и организаций-партнеров. | январь-май 2023 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района», руководители ОУ |
|  |  | Рефлексия и организация«обратной связи» | 1.Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексию). | май2023 года | МУ «Отдел образования Шалинского муниципального района» |