

МУ «Управление образования Урус-  
Мартановского муниципального  
района»  
Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА № 2 г. Урус-Мартан»  
(МБОУ «СОШ № 2 г. Урус-Мартан»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №2 г.Урус-МАртан»

Н.М.Есмурзаев



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О программе наставничества

#### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (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 министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Настоящее Положение о целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального, основного и среднего общего образования (далее -целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в школе.

1.3. **Целью внедрения** целевой модели 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан».

#### 1.4. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которой являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в школе и достижение поставленных результатов.

#### 1.6. 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 школ, осуществляющей деятельность по основным общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и 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 или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

1.7. Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение следующих форм наставничества: «Учитель - учитель», «Ученик - ученик».

## **Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества**

### **2.1. Форма наставничества «Учитель - учитель»**

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по методической работе или иное должностное лицо (*далее - Куратор*).

#### **2.1.1. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:**

сбор и работа с базой Наставников и Наставляемых лиц;  
организация обучения Наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);  
контроль проведения программы наставничества;  
решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.

2.1.2. Куратор подбирает Наставника из педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими стабильные положительные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации, а также способными и готовыми делиться профессиональным опытом.

2.1.3. Утверждение кандидатуры Наставника осуществляется приказом директора по школе. Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

2.1.4. Наставничество осуществляется при обоюдном согласии предполагаемого Наставника и Наставляемого лица.

2.1.5. Наставник прикрепляется к Наставляемому лицу на срок от одного месяца до трех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и эффективного освоения

Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

2.1.6. Для реализации наставничества в лице Наставником составляется индивидуальный план работы, исходя из потребностей Наставляемого лица. Индивидуальный план подписывается Наставляемым лицом по согласованию с Наставником.

2.1.7. Показателями оценки эффективности работы Наставника являются результаты мониторинга на промежуточных и итоговых этапах наставнической деятельности, которые проводит Куратор.

#### **2.1.8. Права и обязанности Наставника**

*Наставник обязан:*

знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности; разработать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

мотивировать Наставляемое лицо на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;

демонстрировать Наставляемому лицу передовые методы и формы работы, анализировать и вместе с Наставляемым лицом оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных и внеклассных занятий;

привлекать Наставляемое лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам реализации программы наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

*Наставник имеет право:*

запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;

требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессионально деятельностью Наставляемого лица;

вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанным с наставничеством и требующим решения руководителя ОО или Куратора.

#### **2.1.9. Права и обязанности Наставляемого лица**

*Наставляемый обязан:*

изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности; выполнять индивидуальный план в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный

уровень;

отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

*Наставляемый имеет право:*

в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию и завершению программы наставничества;

знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения; посещать внешние организации по вопросам, связанными с педагогической деятельностью.

#### 2.1.10. Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи и награды, победитель различных профессиональных конкурсов. Педагог, склонный к инновациям, к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.	Имеет малый опыт работы (от 0-3 лет), испытывающий трудности организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах школы. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Оформление заявлений.
Обучение, консультирование наставников.	По мере необходимости
Проводится отбор педагогов (наставляемых), испытывающих профессиональные затруднения, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества.	Анкетирование. Добровольное согласие.

Формирование пар, групп	Совещание, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Стимулирование наставников	Материальное и моральное поощрение

## **2.2. Форма наставничества «ученик-ученик»**

2.2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором может стать представитель образовательной организации (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по воспитательной работе).

2.2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:  
сбор и работа с базой наставников и наставляемых;  
организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);  
контроль проведения программ наставничества;  
участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;  
решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

### **2.2.3. Права и обязанности Наставника**

*Наставник имеет право:*

знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;  
разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;  
вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;  
мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;  
развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

*Наставник обязан:*

выполнять утвержденную программу наставничества;  
контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;  
оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;  
содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;  
сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;  
разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;  
предоставлять отчет о работе наставника;  
содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

### **2.2.4. Права и обязанности наставляемого *Наставляемый имеет право:***

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию программы наставничества; участвовать в обсуждении результатов наставничества; обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

*Наставляемый обязан:*

выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;

учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

2.2.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

2.2.6. Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть		
Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным творческим мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик»

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

### Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации Мероприятия	Этапы реализации Мероприятия
Представление Программы наставничества «Ученик-ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, собеседование
Формирование пар, групп.	Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, Улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.

## Раздел 3. Результаты реализации программы наставничества

### 3.1. Форма наставничества «учитель - учитель»

3.1.1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

3.1.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

3.1.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются: повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в

данном коллективе (образовательной организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **3.2. Форма наставничества «ученик - ученик»**

3.2.1. Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации.

3.2.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются: рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и др.; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; снижение числа обучающихся, состоящих на различных формах профилактических учетов; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## ***Раздел 4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества***

4.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся (см. Приложение):

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации о назначении наставников;
- план работы наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого; - протоколы заседаний методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

**Отчет об итогах реализации Целевой модели наставничества  
в МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан» в 2020-2021 учебном году**

**Цель** внедрения целевой модели наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

- улучшение показателей образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.

**Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

- измеримое улучшение показателей, обучающихся и молодых специалистов в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

**Функции образовательной организации, осуществляющей внедрение модели наставничества:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения модели наставничества;
  - реализация программ наставничества;
  - реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
  - назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
  - инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
  - осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
  - внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества;
  - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
  - обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
  - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации модели наставничества. Постановлением Администрации школы определены сроки и основные мероприятия по внедрению модели в общеобразовательной организации:
    - разработка дорожной карты по внедрению модели наставничества и её утверждение(ноябрь);
    - информирование заинтересованных лиц: обучающихся, родителей, педагогов(ноябрь);
    - формирование базы наставников и наставляемых (ноябрь);
  - обучение наставников ( декабрь-май);
    - работа над реализацией модели (декабрь-май). Приказом руководителя общеобразовательной организации Н.М.Есмурзаева назначен куратор-Л.А.Муцаева, заместитель директора по МР МБОУ «СОШ № 2 г.Урус-Мартан, разработаны и утверждены приказом директора дорожные карты внедрения целевой модели наставничества на 2020-2021 учебный год, проведены индивидуальные собеседования, консультации с наставниками и наставляемыми.
- Первый этап внедрения Целевой модели наставничества был направлен на создание благоприятных условий для запуска системы наставничества на уровне образовательной организации. Его задачи:
- обеспечить широкое информационное освещение реализации системы наставничества;
  - организовать информирование представителей родительской общественности и педагогического сообщества;
  - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников;

- сформировать позитивный имидж системы наставничества.

В рамках реализации дорожной карты проделаны следующие мероприятия:

1) информирование педагогического, родительского и ученического сообщества о внедрении программы наставничества, её целях и задачах: рассмотрение на педсовете, информирование родителей через родительские чаты.

2) разработано Положение о наставничестве. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества. Положение включает в себя:

- описание форм программ наставничества;
  - права, обязанности и задачи участников программы
  - требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
  - процедуры отбора и обучения наставников;
  - процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
  - процесс закрепления наставнических пар;
  - формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
  - формы и условия поощрения наставника;
  - критерии эффективности работы наставника;
- 3) сформированы базы наставников и наставляемых.

#### Сведения о формировании базы наставников и наставляемых в МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан»

№	ФИО наставника	Место работы	Срок реализации	Форма наставничества	ФИО наставляемого	Результаты реализации
1	Гакаева Аня Хасановна	МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан»	До 25.05.2021г	«Учитель-учитель»	Булчаева Макка Руслановна	Привитие интереса к педагогической деятельности в целях закрепления в образовательной организации
2	Агаева Фатима Лемовна	МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан»	До 25.05.2021г	«Учитель-учитель»	Джабаева Заира Ахмедовна	Личное саморазвитие, более эффективная подготовка молодого специалиста
3	Хасаева Таиса Халимовна	МБОУ «СОШ №2 г.Урус-Мартан»	До 25.05.2021г	«Учитель-учитель»	Магомадова Яхита Юнадиевна	Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса
4	Хасаева Таиса Халимовна	МБОУ «СОШ №2 г.Урус-	До 25.05.2021г	«Учитель-учитель»	Сангариева Раяна Руслановна	Рост личной удовлетворенности за счет успешного выполнения новых

		Мартан»				функций
5	Муцаева Луиза Абдулхакимовна	МБОУ» СОШ №2 г.Урус- Мартан»	До 25.05.2021г	«Учитель- учитель»	Умхажиева Максалина Лемаевна	Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации

Основная задача данного этапа заключалась в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества для формирования базы наставляемых. Работа на данном этапе была сфокусирована на внутреннем контуре - на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом являлось проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников. Для решения этой задачи проводилась работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Формирование базы наставников в образовательных организациях проходило в основном из числа опытных педагогов, мотивированных помочь молодым специалистам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах, педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

Процесс обучения наставников проводился в два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение наставников проведено по темам:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводилось после того, как у наставника появился свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи") и возникли вопросы по наставнической деятельности. Обучение помогло наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию ее решения.

Формы наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В целевой модели наставничества предложены следующие формы наставничества: «ученик - ученик»; «учитель -учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Выбранная в МБОУ» СОШ №2 г.Урус-Мартан» в 2020- 2021 учебном году форма наставничества- «учитель-учитель».

Формы реализации : проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам. Целью такой формы наставничества являлось успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на соответствующем уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым было:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации 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.

Взаимодействие «учитель - учитель» предполагало конкретную психоэмоциональную поддержку (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков» и т.п.), сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. Взаимодействие «учитель- учитель», способствовало тому, что более молодой педагог помогал опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

#### **Выводы и рекомендации:**

Реализация программы Целевой модели наставничества в МБОУ « СОШ №2 г.Урус-Мартан» показала повышение уровня самооценки и уверенности в себе молодых специалистов, повышение уровня ответственности за свои действия.

1. Привлечь в роли наставляемых всех молодых специалистов с опытом работы от 0 до 3 лет для достижения максимального показателя эффективности.
2. Усилить контроль над выполнением мероприятий дорожных карт, разработанных в образовательной организации.
3. При формировании баз наставников/наставляемых активнее использовать первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.
4. Проанализировать использованные на начале внедрения целевой модели наставничества форматы обучения наставников. Необходимый минимум, посвященный обучению, включая конкретные упражнения, практики и таблицы для заполнения, рекомендованные авторами «Методологии (целевая модель) 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».
5. Особое внимание в 2021- 2022 учебном году уделить оценке эффективности внедрения и функционирования внутри образовательной организации разработанной целевой модели наставничества, выделив ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества и мониторингу реализации процесса реализации программы наставничества.

Зам. директора по МР

Л.А.Муцаева