


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 54 ИМЕНИ ХАСАНА КААЕВА»  
г. ГРОЗНОГО

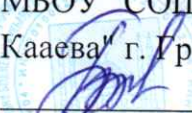
ПРИНЯТО

На заседании педагогического  
совета

  
Ахмаева А.Б.  
Протокол №1 от «29» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

МБОУ "СОШ № 54 им. Хасана  
Кааева" г. Грозного

  
М.У.Берсанова  
Приказ № 186 от «31» августа 2023 г.



**ПРОГРАММА  
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МБОУ «СОШ № 54 им. ХАСАНА КААЕВА» г. ГРОЗНОГО**

Формы взаимодействия  
формальное взаимодействие  
партнерства.

Формы взаимодействия

организация работы систем

взаимодействия в различных областях

взаимодействия

Программа

цели

задачи

основные направления

меры реализации

ожидаемые результаты

## Пояснительная записка.

Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 54 им. Клавдии Клавеевой» г. Грозного осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Миллионы профессионалов (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ №

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

### 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 взаимодействуют в заданной обстановке 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

наставничества.

**Координатор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей области и реализацию наставнического цикла.

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

**Диалогия наставничества** - система концептуальных взглядов, методов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать коммуникативные состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных ощущений 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 организацией со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из 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.

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

**Волонтерский выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и благодарит личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и наставников, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Целевое сообщество** (сообщество образовательной организации) - сообщество дневной образовательной организации, обучающиеся, их родители, наставники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 1. Нормативные основы целевой модели наставничества.

### Нормативные правовые акты международного уровня.

– Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 2029-1.

– «Инициатива Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Вашингтон, январь, 2001 год).

– Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О прекращении преждевременного оставления школы».

### Нормативные правовые акты Российской Федерации.

– Конституция Российской Федерации.

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

– Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

– Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 июля 2013 г. N 996-р).

– Гражданский кодекс Российской Федерации.

– Трудовой кодекс Российской Федерации.

– Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О некоммерческой деятельности и благотворительных организациях"

– Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

– Распоряжение министерства образования Российской Федерации № 1901-р 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, с целью обмена лучшими практиками обмена опытом между организациями».

– Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 7 июля 2019 г. № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 14.02.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

– Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

## Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ №

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

## 2. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
  2. Разработка и реализация программ наставничества.
  3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
  4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых педагогов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества в школе.
7. Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных отношений на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в образовательную организацию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношении детей с ограниченными возможностями здоровья.

### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

| Уровни структуры                                      | Направления деятельности.  |
|---|--|
| Министерство образования и науки Чеченской Республики | <p>Осуществление государственного управление в сфере образования.</p> <p>Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>   |
| НМЦ ДО Мэрии г.Грозного                               | <p>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных учреждений.</p> |

Формирование базы наставников и наставляемых.  
 Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).  
 Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  
 Контроль проведения программ наставничества.  
 Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.  
 Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  
 Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества  
 Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.  
 Реализация программ наставничества.  
 Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.  
 Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.  
 Реализация наставнического цикла.

#### 4. Модельная система реализации целевой модели наставничества

В рамках модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает и развивает новые навыки и компетенции.

2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, который и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Координатор** – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества, в целом, и за реализацию всего цикла программы наставничества.

4. **Куратор** – сотрудник ОУ, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о

...ностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

...формирование базы наставляемых:

✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

✓ из числа педагогов:

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

• Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

#### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №

| Этапы   | Мероприятия   | Результат  |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Выбор аудитории для поиска наставников.<br>4. Информирование и выбор форм | Дорожная карта реализации наставничества.<br>Пакет документов. |



Пронумеровано, прошито и  
скреплено печатью на \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ листах

*Ирина В. Дорф*  
*И. В. Дорф*

