

Утверждаю  
Директор МБОУ «СОШ№34»  
А.Д.Баудинова

## Положение о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Грозного

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Грозного (далее — Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N2 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Концепцией развития наставничества в системе образования Чеченской Республике, утвержденной приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 г. N2 26 — п «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программ среднего профессионального и высшего образования в чеченской Республике, приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 г. N2 904 - п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики».

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является достижение результатов федеральных и «(Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личности и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 11 до 19 лет муниципальных образовательных организаций г. Грозного, создания эффективных механизмов вовлечения к 2024 году не менее 70% педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы.

1.3. Основными задачами наставничества являются:

- улучшение показателей образовательных организаций г. Грозного.
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого является нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологической среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и , 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.

Эндаумент — фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### **3. Примерные формы наставничества**

3.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательной организации в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества:

«Ученик -ученик»

«Учитель — учитель»;

«Студент — ученик»;

«(Работодатель —ченик

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности первоначальных ключевых запросов программы:

#### **3.1.1. Форма наставничества «ученик — ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к

культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности 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 подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### 3.1.3. Форма наставничества <<студент - ученик>>

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование,
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среди его и

образовательных и стартап проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

#### **4. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации**

##### Этапы программы

4.1 Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар и групп.
6. Организация работы наставнических пар и групп.
7. Завершение наставничества.

4.2 Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программы наставничества.

3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</li> </ul> <p>Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</p>	<p>о Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</p> <p>Мотивировать наставников</p>
4	Отбор и обучение наставников	Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников	<p>о Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических ВУЗов к формированию пар или групп</p>
5	Формирование наставнических пар и групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических ВУЗов к формированию пар или групп

6	Организация работы наставнических пар и групп	<p>о Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым (и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; разработать систему поощрений наставников</p>	
---	---	---	--

помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета ит. д.).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений,

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе,

#### 4.5 Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- база наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфер, а интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за реализацию целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

#### 4.6. Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

в том числе представленные в данной целевой модели, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах образовательных организаций, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав и психологическая служба образовательной организации сочтут актуальными и рекомендуемыми;

- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники — участники программ наставничества других организаций. Материально - техническое обеспечения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в ответственности образовательной организации.

#### 4.7. Функции научно — методического центра Департамента образования Мэрии г. Грозного по наставничеству:

- координация и осуществление организационно, методической, нормативноправовой и экспертно — консультативной поддержки образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации целевой модели наставничества;

- координация деятельности образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ.

#### 4.8. Функции образовательных организаций по реализации наставнических программ, при участии в реализации целевой модели наставничества:

- участие в организации инфраструктуры и материально -- технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;

- участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса



5.2. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

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

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

- Куратор сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## **7. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

7.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном и муниципальном уровнях.

7.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

7.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник».

**8. Показатели эффективности реализации муниципальной целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного**

№ п/п	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100 % 00	100 % 00	100 % 00
2	Доля обучающихся от 10 до 19 лет от общего количества обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
3	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества общего количества обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	35	50	70
4	Доля учителей — молодых специалистов (с опытом работы до 3-х лет), муниципальных общеобразовательных организаций г. Грозного, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	35	50	70
5	Уровень удовлетворенности наставляемых частию в программах наставничества, %	60	70	85
6	Уровень удовлетворенности наставников частию в программах наставничества, %	60	70	85

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер