

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия «Шанс» г. Волгодонска

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета
протокол №1 от 30.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Гимназия «Шанс»
г. Волгодонска



А.И. Виноградова

приказ №175 от «31» августа 2022г.

ПРОГРАММА
наставничества «От цели до результата»
в рамках целевой модели наставничества
в МБОУ «Гимназия «Шанс» г. Волгодонска
на 2022 – 2023 г.

2022г.
г. Волгодонск

ПАСПОРТ
целевой модели наставничества
МБОУ «Гимназия «Шанс» г. Волгодонска

1	Пояснительная записка
2	Нормативные основы Целевой модели наставничества
3	Задачи Целевой модели наставничества
4	Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества
5	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества
6	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества
7	Этапы реализации Целевой модели наставничества
8	Формы наставничества
9	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества: 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества; 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников
10	Механизмы мотивации и поощрения наставников
11	Программы Целевой модели наставничества
12	Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества
13	Приложения

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ «Гимназия «Шанс» г.Волгодонска, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Цель внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Гимназии «Шанс» г. Волгодонска.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее 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.

2.НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Нормативные правовые акты МБОУ «Гимназия «Шанс» г.Волгодонска;
- Устав МБОУ «Гимназия «Шанс» г.Волгодонска;
- Отчёт по результатам самообследования МБОУ «Гимназия «Шанс» г.Волгодонска;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение об общешкольном родительском комитете4
- Положение о наставничестве.

3. ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 1.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- 2.Разработка и реализация программ наставничества;
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- 4.Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- 5.Осуществление персонифицированного учёта обучающихся и педагогов, участвующих в программах наставничества;
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в организации;
7. Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в реализации Целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и в сфере дополнительного образования;
2. 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;
3. Рост мотивации к учёбе и саморазвитию обучающихся;
4. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационных мероприятия;
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
8. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального вектора социального движения;
12. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
13. Снижение проблем адаптации (психологических, организационных и социальных) в новом учебном коллективе;
14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями.

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества. 2. Разработка Целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий

	<p>«Дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества.</p> <p>4. Реализация программ наставничества.</p> <p>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>6. Назначение кураторов внедрения Целевой модели наставничества.</p> <p>7. Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Кураторы Целевой модели наставничества	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников.</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Целевой модели наставничества.</p> <p>7. Проведение мониторинга результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.</p>
Ответственные за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	<p>Реализация моделей наставничества:</p> <p>1. «Учитель – ученик»</p> <p>2. «Ученик – ученик»</p>

6. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целевая модель наставничества обозначает три главные роли:

1. 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 личные навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного личностного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми

для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Формирование базы наставляемых

- из числа обучающихся:
 - проявивших выдающие способности;
 - демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющие проблемы с поведением;
 - не принимающие участие в жизни школы, отстранённых от коллектива.
- из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом рабочем 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 адаптивных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательного учреждения и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

7.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

	<p>наставничества.</p> <p>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	Формирование базы наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<p>1.Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, члены кружков дополнительного образования, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций и т.д.). • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы. • родителей обучающихся – активных участников управляющего совета, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<p>1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2.Собеседование с наставниками.</p> <p>3.Программа обучения</p>
Формирование наставнических	1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных	Сформированные наставнические

пар/групп	наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксирование сложившихся пар/групп в специальной базе куратора	пары/группы, готовые
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными с обеих сторон. 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.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы; 2. Подведение итогов работы программы наставничества; 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	Сбор лучших наставнических практик. Поощрение наставников.

8. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей образовательной организации в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик».

8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;

- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

- стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;

- повышение успеваемости в школе и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- 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 ВШК, КДН. ОДН;

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

Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <p>- Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;</p> <p>- Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;</p> <p>- Победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и</p>	<p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни класса и школы, отстранённый от коллектива</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

соревнований; -Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни класса и школы; -Участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений		
--	--	--

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 и лидерских качеств
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптивный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проведение отбора наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проведение отбора учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включённые в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар/групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. 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
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу	Поощрение на ученической конференции

8.2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цели:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом коллективе, повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшения образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательного учреждения, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников школы. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному,

интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть</p> <p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создаёт комфортные условия для решения конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель –</p>	<p>Обучающий, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни класса, школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), но которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий низкую мотивацию к учёбе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающей участие в жизни школы, отстранённый от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>

предметник, методист, социальный педагог, педагог – психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.	
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптация его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, педагогом – психологом, социальным педагогом.
«Учитель – пассивный ученик»	Психозоциальная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одарённый ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которыми наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель – ребёнок с ОВЗ/ребёнок - инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося. Развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в классном и школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями предметниками, педагогом – психологом, социальным педагогом.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества по форме «Учитель – ученик»	Учительская конференция, педагогический совет
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проведение отбора обучающихся, имеющих проблемы с учёбой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо обучающиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар/групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение и построение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

8.3. Форма наставничества «Учитель – учитель»

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

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 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).

Результат: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, 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 получат 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.

**Характеристика участников формы наставничества
«Учитель – Учитель»**

Наставник - консультант	Наставник - предметник	Наставляемый
Кто может быть		
<p>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.</p>	<p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>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 образовательной организации.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – Учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
«педагог-новатор – консервативный педагог»	консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
«Опытный предметник – неопытный предметник»	опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Схема реализации формы наставничества «Учитель – Учитель»

Мероприятия: создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программа наставничества понимается как система сбора, обработка, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных её элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым/группой наставляемых, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- Оценка мотивационно – личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

1 этап. Данный этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг программы наставничества помогает, как выявить соответствие условий организации программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или инвалидов.

Задачи мониторинга:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- Контроль хода программы наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- Определение условий эффективности программы наставничества;
- Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет представлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

2 этап позволяет оценить:

- мотивационно – личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;

Основываясь на результатах данного этапа, можно предположить о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «Наставник - наставляемый».

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар/групп «Наставник – наставляемый».

Задачи мониторинга:

- Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в Целевой модели требований к личности наставника;
- Определение условий эффективности программы наставничества;
- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар/групп и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- Сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается, как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому 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, федеральном уровнях;
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара/группа», «Наставник+»;
- Поддержка системы наставничества через школьное телевидение;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на официальном сайте образовательной организации;
- Доска почёта «Лучшие наставники»;
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

12. ПРИЛОЖЕНИЯ

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы её реализации;
- Процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций наставника;
- Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- Процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»;
- Процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик».

11. ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ И НАСТАВНИЧЕСТВА
