

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7 имени Героя Советского Союза
Петра Акимовича Рубанова»**

**Утверждена Приказом директора
МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова»
от 21.09.2021 № 503**

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

г. Черногорск

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

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.

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

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.

<p>Пояснительная записка</p>	<p>Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p> <p>Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов. Основными элементами системы развития наставничества в образовании являются приобретение опыта, обучение и развитие необходимых компетенций.</p>
<p>Актуальность разработки программы наставничества</p>	<p>Сегодня миссия школы ориентирована на становление личностных характеристик выпускника. Выпускник это креативный и критически мыслящий, владеющий основами научных методов познания окружающего мира; мотивированный на творчество и инновационную деятельность; готовый к сотрудничеству, способный осуществлять учебно-исследовательскую, проектную и информационно-познавательную деятельность; социально активный; подготовленный к осознанному выбору профессии, понимающий значение профессиональной деятельности для человека и общества; мотивированный на образование и самообразование в течение всей своей жизни.</p> <p>Поддержка молодых специалистов – также одна из ключевых задач образовательной политики государства. Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе.</p> <p>Поэтому создание и реализация Программы наставничества так необходима в работе школы. Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова». Программа была разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова».</p> <p>Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные неподготовленными в ходе формального обучения, практическим опытом, позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а</p>

	также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит (форма «учитель-учитель»). Наставничество помогает талантливым и амбициозным людям планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными (формы «учитель-ученик», «учитель-учитель»).
Цель программы	Целью программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и/или профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; ✓ подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; 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 участника образовательной и профессиональной деятельности; ✓ формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова», способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
Куратор программы	Васютина Т.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Срок реализации	1 год
Взаимосвязь с документами ОО, РХ, РФ	<p>Нормативно-правовой базой на федеральном уровне внедрения наставничества является:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. ✓ Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». ✓ Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». ✓ Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». <p>На региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 № 100-302 «О внедрении в Республике

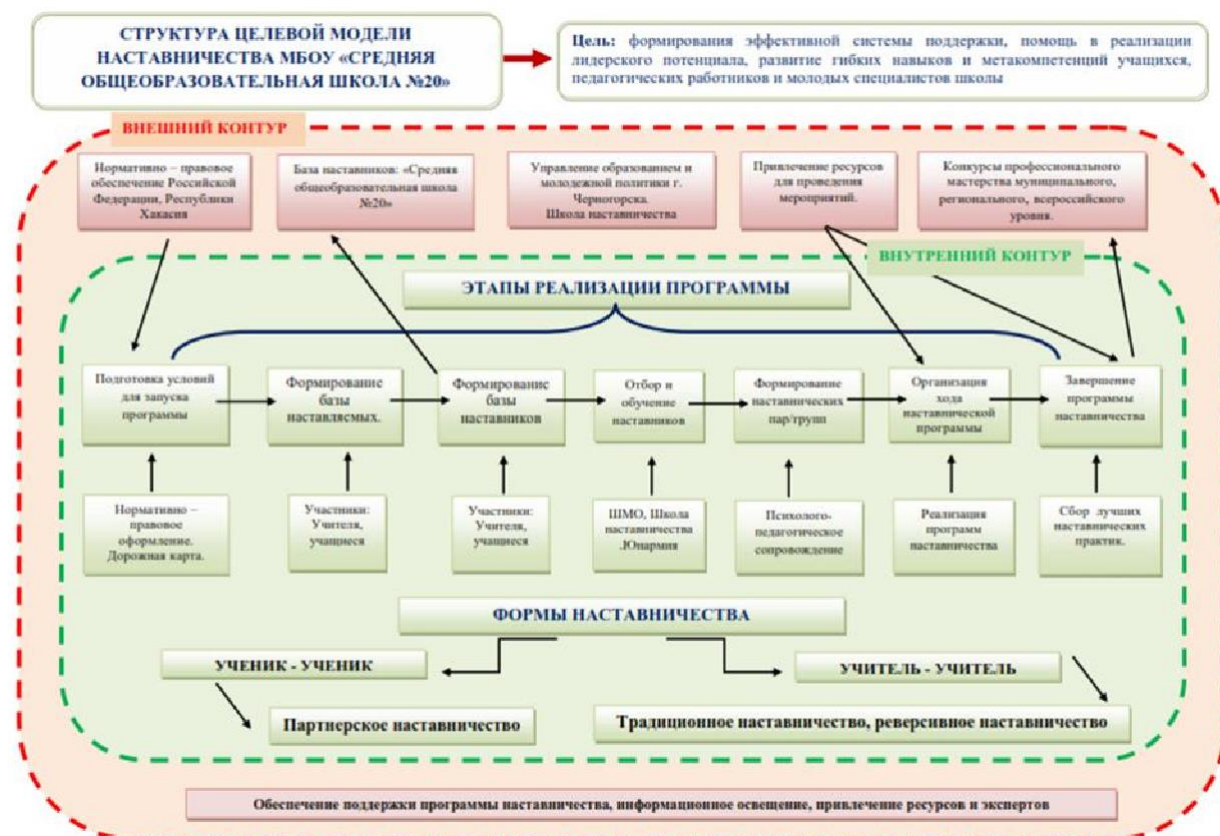
	<p>Хакасии целевой модели наставничества»</p> <p>✓ Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 19.03.2021 № 100-216 «Об организации деятельности целевой модели наставничества в Республике Хакасия и о внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 № 100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества»</p> <p>На муниципальном уровне:</p> <p>✓ Приказ ГУО администрации г. Черногорска от 06.10.20201 № 1322 «Об участии во внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества»</p> <p>Документы, регламентирующие деятельность наставничества в образовательном учреждении:</p> <p>✓ Локальные акты: приказ по учреждению о наставничестве; положение о наставничестве; положение о Школе молодого педагога; методическом объединении.</p> <p>✓ Информационно-методическое сопровождение: диагностический инструментарий (анкеты); - индивидуальный план работы наставника с наставляемым;</p> <p>✓ Информационно-методическое сопровождение наставничества в ОО</p>	
<p>Типы и формы наставничества, ответственные лица за реализацию наставничества</p>	<p>Типы</p>	<p>Типы наставнической деятельности, приемлемые для педагогического коллектива МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова»:</p> <p>✓ прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и наставляемого;</p> <p>✓ прямое и групповое - непосредственный индивидуальный контакт наставника с группой наставляемых;</p>
	<p>Форма «Учитель – Учитель» («опытный учитель – молодой специалист»)</p>	<p>куратор формы: Брыкалина Е.Д заместитель директора по учебно-воспитательной работе.</p>
	<p>Форма: «Ученик-ученик»</p>	<p>куратор формы: Брыкалина Е.Д., заместитель директора по воспитательной работе.</p>
<p>Заинтересованные (внутренний круг)</p>	<p>Администрация, педагоги, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учащиеся, родительская общественность</p>	
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>✓ Измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.</p> <p>✓ Рост мотивации к саморазвитию учащихся.</p> <p>✓ Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> <p>✓ Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.</p> <p>✓ Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.</p> <p>✓ Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p>	

Риски	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Назначение наставников (боязнь наставничества и необходимая подготовка). ✓ Отсутствие навыков обучения, в т.ч. обучения взрослых (неправильный выбор модели поведения). ✓ Неправильно сформированный путь наставничества (ошибочная система или отсутствие системы критериев отбора наставников, требований к компетенциям, ошибки самой процедуры отбора); ✓ Отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки; ✓ Неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате).
-------	--

**Механизм управления реализацией целевой модели наставничества в
МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова»**

Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в
МБОУ «СОШ №7 имени П.А. Рубанова»

Форма	Вариации рольевых моделей
Учитель-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «неуспевающий ученик» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «пассивный ученик» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «одаренный ученик» - учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Учащийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (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; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).



Ответственный исполнитель	Направление деятельности
Директор МБОУ «СОШ № 7 имени П.А. Рубанова»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 3. Утверждение мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
Кураторы программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. 2. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».

	3. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи

Форма наставничества «Учитель – ученик»

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

Задачи:

- ✓ Помощь в реализации лидерского потенциала.
- ✓ Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- ✓ Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- ✓ Оказание помощи в адаптации к новым условиям школьной среды.
- ✓ Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- ✓ Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

выпускников.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

- ✓ Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- ✓ Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- ✓ Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- ✓ Увеличение числа учащихся профессионально определившихся учащихся.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть.		
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Социально или ценностно - дезориентированный учащийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель– неуспевающий ученик»	Достижение лучших образовательных результатов.
«учитель – пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«учитель– неадаптированный ученик»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставника из числа активных учителей.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
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. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование 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 обратную связь.	Поощрение на школьных мероприятиях: церемония «Билет в будущее», открытая защита проектов и др.

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, 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 школе.
- ✓ Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- ✓ Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
- ✓ Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Улучшение психологического климата в школе.
- ✓ Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Школы.
- ✓ Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- ✓ Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). ✓ Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. ✓ Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях Школы
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		Педагог, находящийся в

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	родителями.	состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
--	---	-------------	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков изакрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Совещания.

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете Школы.

Этапы реализации Целевой модели наставничества

Включает семь основных этапов (Дорожная карта):

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

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, родительской общественностью, ученическим сообществом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Составление плана работы.

4. Реализация плана работы, в течение которого проводится корректировка конкретных навыков наставляемого.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация, отчет о результатах.

6. Проверка уровня компетентности наставляемого.

7. Награждение и поощрение наставников за активную общественную работу.

Трудовые функции и действия наставника

Трудовые функции наставника	Основные трудовые действия
Поддержка наставляемого в деятельности	Диагностика мотивов и образовательных дефицитов наставляемого Создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого Формирование у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места) Организация оптимальных и безопасных условий среды деятельности наставляемого Демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям определенной культуры Совместная с сопровождаемым оценка и рефлексия личностного роста
Обучение	Информирование Демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов осваиваемой деятельности Организация учебной деятельности наставляемого Создание учебных (в том числе проблемных) ситуаций Консультирование Контроль и оценивание результатов деятельности наставляемого
Медиация	Диагностика межличностных отношений в коллективе (группе) Выявление проблемных и конфликтных ситуаций с участием наставляемого Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций с участием наставляемого Посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (учащихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, администрации, представителей внешнего контекста)
Самообразование	Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов Проектирование программы и плана самообразования в соответствии с выявленными образовательными дефицитами Овладение знаниями, умениями, компетенциями, приемами деятельности

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества 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 индивидов.

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 представляется 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 трем формам наставничества.

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 ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Анкетирование после окончания работы наставнических пар, SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, Анкета куратора.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;	Слабые стороны: - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;

	<ul style="list-style-type: none"> - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ОО; - ...
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - ...

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Этап 2. Второй этап мониторинга 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 учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "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 эффективной программы наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар 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.

Механизмы 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 почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- ✓ Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций) наставников на школьном уровне.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Награждение на школьном уровне грамотами «Наставник года»
- ✓ Благодарственные письма родителям наставляемых из числа учащихся.

Форма наставничества: «Учитель – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель-ученик»¹. Ролевая модель: «Учитель-неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁴		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		

2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.)6		Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		

2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
-------	--	--	---	--	--

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат ⁸	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность ⁹					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ¹⁰					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) ¹¹		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль про-ектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____
«__» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«__» _____ 20__ г.

