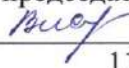


Обсуждено и принято  
на педсовете  
протокол №3  
от 30.12.2021 г.

Согласовано  
председатель проф.комитета  
 В.В. Владимирова  
11.01.2022 г.



## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА** **МБОУ «СОШ № 4» г. Можги**

Можга, 2022

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества МБОУ «СОШ № 4» г. Можги
Решение об утверждении Программы	Приказом директора от 11.01.2022г. №5.1
Авторы-разработчики Программы	Данилова Кристина Вячеславовна заместитель директора по УВР
Нормативно-правовая база	Федеральный уровень: Распоряжение Министерства Просвещения РФ №145 от 25.12.2019. Уровень субъекта РФ: Приказ МОиН УР №255 от 16.02.2022. Муниципальный уровень: Приказ №142 от 17.12.2021. Уровень образовательной организации: Приказ №5.1 от 11.01. 2022 «Об организации наставничества в МБОУ «СОШ № 4».
Цель Программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов; самореализация и достижение лучших образовательных результатов обучающимися школы.
Задачи Программы	- помощь в освоение молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности; - передача личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы; - содействие повышению уровня профессионального образования и профессиональных навыков молодых

	<p>педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре образовательной организации повышение мотивации молодых педагогов к тому, чтобы остаться в школы, установлению длительных отношений с ней;</li> <li>- помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</li> <li>- помощь в формировании интеллектуальных умений в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</li> <li>- оказание помощи в выполнении домашних заданий.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Плавный «вход» молодого учителя в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</li> <li>- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.</li> <li>- Самоорганизация обучающихся в учёбе, выборе цели и способах их достижения.</li> <li>- Прилежание в выполнении ученических обязанностей.</li> <li>- Повышение успеваемости по отдельным предметам, в которых наставляемые испытывают сложности в обучении.</li> </ul>
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: «педагог–педагог».</p>

	В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества: «ученик–ученик».
Структура управления реализацией Программы	Директор-куратор-педагог-психолог, наставник-наставляемый
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.</li> <li>• Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.</li> <li>• Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.</li> <li>• Доска почета «Лучшие наставники».</li> <li>• Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".</li> <li>• Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.</li> </ul>

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Актуальность разработки Программы наставничества**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС последнего поколения, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь во владении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и опирается на целевую модель наставничества, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) национального проекта "Образование".

## **1.2. Цель Программы наставничества**

**Целью внедрения** программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов через Школу наставничества школы.

Создание программы наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

## **1.3. Задачи Программы наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета молодых, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программ в Школе наставничества.
6. Формирование баз данных программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
8. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).
9. Помощь в формировании интеллектуальных умений в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).
10. Оказание помощи в выполнении домашних заданий.

**1.4. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:** обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители и др.

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 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 ит.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, 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, совместно действуют ради этой цели.

## **2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- Распоряжение Министерства Просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 года "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".
- Постановление Правительства УР № 239 от 29 мая 2017 года "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики".
- Письмо Министерства Просвещения РФ № МР-4202 от 23 января 2020 года "О наставлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций".
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
- Приказ МОиН УР № 255 от 16.02.2022 "Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики".

Наряду с перечисленными документами, Программа наставничества соотнесена: с основной образовательной программой; с Рабочей программой воспитания школы; с



планами учебно-методической работы; с планом социально-педагогической и психолого-педагогической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и др.

### **3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Плавный «вход» молодого учителя в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
5. Самоорганизация обучающихся в учёбе, выборе цели и способах их достижения.
6. Прилежание в выполнении ученических обязанностей.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся и повышение успеваемости по отдельным предметам, в которых наставляемые испытывают сложности в обучении. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
8. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

#### 4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор школы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества.</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Наставник	<p>Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого;</p>

	Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

## 5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется 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 новые навыки и компетенции.
2. **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.
3. **Куратор** – сотрудник школы, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ из числа обучающихся:
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- ✓ из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

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

## 1. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы Наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа включает действия по формированию базы из числа:</li> </ol>	Сформированная база наставников, которые

	<p>обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных вопросах.</p> <p>Работа включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>	<p>потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальным наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные наставнические пары/готовые продолжить работу в рамках программы</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга</li> </ul>

		эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества «ученик–ученик» и «ученик – студент».

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: «педагог – педагог».

### 7. 1. Характеристика участников формы наставничества «Учитель–учитель»

Типы наставников	Деятельность
<b>Наставники–консультанты</b> (зам.директора по УВР, замдиректора по науке, методисты, психологи, руководитель НМС и т.д.)	Создают комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогают с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролируют самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.
<b>Наставник–предметник</b>	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

<b>Наставник -ученик</b>	Ученик старшекласник, успешный в самоуправлении разновозрастном сотрудничестве, имеющий высокий уровень коммуникативной компетенции, демонстрирующий высокие образовательные результаты и способный оказать поддержку младшим учащимся, в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам.
--------------------------	---

## 7.2. 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 через ИРО УР
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

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».	Педагогический совет. Совещания.



<p>Проводится отбор наставников из числа активных старшеклассников, демонстрирующих высокие образовательные результаты и самостоятельно выражающих желание стать наставниками у младших учащихся</p>	<p>Анкетирование. Использование базы наставников.</p>
<p>Обучение наставников.</p>	<p>Проводится через ИРО УР</p>
<p>Проводится отбор наставляемых из числа учащихся, пассивных и демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.</p>	<p>Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.</p>
<p>Формирование пар, групп.</p>	<p>После встреч, обсуждения вопросов.</p>
<p>Обучение наставников технологиям и приёмам взаимодействия. Творческая деятельность.</p>	<p>Тестирование. Проведение мастер –классов, открытых занятий с психологом и куратором программы «Успеваемость на 100».</p>
<p>Рефлексия по реализации наставничества.</p>	<p>Анализ эффективности реализации программы. Поощрение наставников и наставляемых</p>
<p>Планирование деятельности и дальнейших подходов к организации наставнической деятельности. Внесение изменений в программу наставничества «Успеваемость на 100»</p>	<p>Круглый стол, открытый микрофон</p>

## 8. Применяемые технологии

### 1. Фасилитация.

Суть технологии, цель.

Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.

Адресность: команда наставляемых.

### 2. Модерация «обуздывание».

Суть технологии, цель.

Более жесткая технология. Формат–беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».

Адресность: команда наставляемых.

### 3. Супервизии.

Суть технологии, цель.

Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.

Адресность: молодой педагог, ученик

### 4. Коучинг.

Суть технологии, цель.

Метод тренировки, в процессе которой человек, называемыйся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития учащихся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания

Адресность: команда наставляемых, молодой педагог, ученик.

### 5. Тьюторство.

Суть технологии, цель.

Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных

потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ.

Адресность: индивидуальное наставничество.

Задача куратора программ наставничества и наставника заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

## **9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **9.1. 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:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации 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 эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен 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 трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели 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.

## **9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**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.

## 10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ 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.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Денежное поощрение наставников.
- Рекомендации на награждение Всероссийским знаком отличия «За наставничество».
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

