

**ПРОГРАММА  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**  
в МБОУ СОШ № 1 города Тулуна

Тулун, 2023г.

## 1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 1 города Тулуна, 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)" и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 1 города Тулуна.

**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.

**Координатор** - 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.

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

**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 – кибер буллинг, 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.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N1559-1

2. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

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

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

1. Конституция Российской Федерации.

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

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

4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.

5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).

6. Гражданский кодекс Российской Федерации.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации.

8. Федеральный закон от 11 августа 1995г. N135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"

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

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

11. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

12. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

13. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

14. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

#### **Региональные нормативные правовые акты.**

1. Распоряжение Министерства образования Иркутской области от 24.12.2020 г. № 982-мпр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»

2. Распоряжение министерства образования Иркутской области от 11.06.2020 г. №454-мр «Об определении Регионального наставнического центра»

#### **Муниципальные нормативные правовые акты.**

1. Муниципальная целевая модель наставничества, Приложение N 1 к распоряжению Управления образования МКУ «Комитет социальной политики» от 31.03.2021г. N 26/2

#### **Локальные акты МБОУ СОШ № 1.**

1. Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна «Средняя общеобразовательная школа № 1»

2. Программа развития МБОУ СОШ № 1

3. Положение о педагогическом совете

4. Положение о методическом совете

### **3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 1**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе

партнерства.

2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
Школа	<ul style="list-style-type: none"><li>- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li><li>- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li><li>- Реализация программ наставничества.</li><li>- Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</li><li>- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li></ul>
Координатор и кураторы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>- Контроль процедуры внедрения целевой модели</li></ul>

	<p>наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>- Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</li> <li>- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>- Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ul>
Координатор, куратор, наставники	<p>Разработка программ моделей форм наставничества, в зависимости от запросов ОО:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Форма наставничества «Ученик – ученик»;</li> <li>2. Форма наставничества «Учитель – учитель»;</li> <li>3. Форма наставничества «Учитель - ученик»;</li> <li>4. Форма наставничества «Учитель-студент».</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Реализация наставнического цикла.</li> <li>- Контроль за реализацией</li> </ul>

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяются следующие **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, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Координатор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.

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

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

### **Формирование базы наставляемых:**

*из числа обучающихся:*

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

*из числа педагогов:*

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

— желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т. д.

**Формирование базы наставников из числа:**

— обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

— педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

— родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

— выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

— сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

— успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

— ветеранов педагогического труда.

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

**7. Этапы реализации целевой модели наставничества**

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 наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<b>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</b> — обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
	— педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся – активных	

	<p>участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других</p> <p>— представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	
	<p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <p>— выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</p> <p>— сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <p>— успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют</p> <p>— потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	
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.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2.Собеседование с наставниками</p> <p>3.Программа обучения.</p>
Организация хода наставнической программы	<p>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2.Работа в каждой паре/группе включает:</p> <p>— встречу-знакомство,</p> <p>— пробную рабочую встречу,</p> <p>— встречу-планирование,</p> <p>— комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p><b>Мониторинг:</b></p> <p>- сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых;</p> <p>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
Завершение программы наставничества	<p>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы школы.</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>1. Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>2.Поощрение наставников.</p>



## 8. Возможные варианты форм наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Из пяти самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, целевой моделью наставничества МБОУ СОШ № 1 выделяются четыре:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «учитель – ученик»
- «учитель - студент»,

которые могут быть реализованы исходя из образовательных потребностей ОО. Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника, образовательной организации.

### УЧЕНИК-УЧЕНИК.

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

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала, метакомпетенций. Результат правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации и так далее.

### Результат:

- повышение успеваемости 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 полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Портрет участников:

*Наставник.* Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

*Наставляемый.* Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный.

Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты взаимодействия:

"успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

"лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

"равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения: внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство.

**УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ**

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

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

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации)

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

Портрет участников:

*Наставник-консультант* - 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.

*Наставник-предметник* - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Варианты взаимодействия:

"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, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

"педагог-новатор - 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", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК**

Цель: успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы

осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофорориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Портрет участников

*Наставник-предметник* - опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

*Наставляемый:*

1. *Социально активный* школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.
2. *Социально пассивный* школьник, плохо мотивированный, дезориентированный, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Варианты взаимодействия:

- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
- «коллега – молодой коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

УЧИТЕЛЬ - СТУДЕНТ

Взаимодействие учителя и обучающегося профессиональной образовательной организации помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель: оказание помощи студенту-практиканту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Задачи:

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;
2. Оказание методической и практической помощи студенту-практиканту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-

воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;

3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности;

4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Результат:

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

Портрет участников:

*Наставник – консультант:* создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу студента.

*Наставляемый:* активный (пассивный) студент с (не)выраженной гражданской и ценностной позицией, (не) мотивированный к самосовершенствованию.

Варианты взаимодействия:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

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

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

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 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 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 координатор 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.

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

### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся 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 под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

1. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

2. 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 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 школьными грамотами.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

