

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №1» города Назарово  
Красноярского края

## Программа целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №1

город Назарово

## **1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 1, 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.

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, личного 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 и дополнительным общеобразовательным программам.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ СОШ №1.

**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.

**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 и совместно действуют ради этой цели.

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

Нормативно - правовые акты международного уровня:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Нормативно - правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ "О некоммерческих организациях".

- 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».

Нормативно - правовые акты МБОУ СОШ № 1:

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1».
- Программа развития МБОУ СОШ № 1.
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1»
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.

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

1. Разработка и утверждение школьным локальным актом мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
3. **Обеспечение** кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учёта 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 МБОУ СОШ №1 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, посредством выстраивания долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства.
2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
3. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

#### **Обучение:**

- 1) Показатель обученности школьников: ежегодный показатель обученности школьников: успеваемость 100%, положительная динамика качества не менее 2% на уровне основной школы, не менее 3-4% на уровне начальной и старшей школы.
- 2) Показатели независимых оценочных процедур (ВПР, КДР, ККР и иные процедуры):

- не менее 90% выпускников начальной школы сохранили в основной школе показатель успеваемости и не менее 75% и показатель качества при независимых оценочных процедурах;

- при выполнении с независимых оценочных процедур ежегодная положительная динамика показателей успеваемости составляет не менее 15%, положительная динамика качества составляет не менее 10%.

### 3) Положительная динамика результатов сдачи ЕГЭ:

- 100% обучающихся 11-го класса набрали минимальное количество тестовых баллов, которое необходимо для получения аттестата;

- увеличение доли обучающихся 11-го класса на 10%, набравших минимальное количество тестовых баллов, которое необходимо для поступления в вуз;

- не менее 10% выпускников набрали не менее 70 баллов в ходе прохождения ЕГЭ;

### 4) Положительная динамика результатов сдачи ОГЭ:

- 90% обучающихся 9-ых классов набрали минимальное количество тестовых баллов, которое необходимо для получения аттестата в первую волну;

- увеличение доли обучающихся 9-ых классов на 10%, набравших количество тестовых баллов выше порогового уровня;

- показатель успеваемости и качества по предметам по выбору не ниже городского.

### 5) Продолжение образования:

- 100% выпускников ООО и СОО продолжают обучение после окончания уровня образования;

- 65% выпускников 9-ых классов продолжают образование на уровне СОО;

### 6) Внеурочные достижения обучающихся:

- ежегодное увеличение доли обучающихся на 5%, достигнувших высокие результаты в олимпиадах и конкурсах (научно-практической конференция, техносалон, «Бельчонок», «Ожившая строка», социальные проекты и т.п.)

### Воспитание:

- 1) Увеличение доли обучающихся на 15%, охваченных системой внутришкольного и внешкольного дополнительного образования.

2) Увеличение доли обучающихся на 10%, ставших призерами и победителями конкурсов творческой, спортивной направленности различных уровней.

3) Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

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

5) Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

6) Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.

7) Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### Работа с кадрами:

1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста 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.

### **5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 1**

Уровни структуры	Направления деятельности
Администрация МБОУ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 1. 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 1. 3. Разработка мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ № 1. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 5. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
Руководители рабочих групп по направлениям	1. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых. 3. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 4. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	1. Реализация Формы наставничества «Учитель - учитель». 2. Реализация Формы наставничества «Учитель - ученик». 3. Реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ № 1.

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 1

Целевой модели 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 образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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.

1. 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.

2. 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;
- 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 МБОУ СОШ №

1

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li><li>2. Выбор аудитории для поиска наставников.</li><li>3. Информирование и выбор форм наставничества.</li></ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li><li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li></ol>	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Работа по формированию базы из числа:<ul style="list-style-type: none"><li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li><li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li><li>• родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li></ul></li></ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
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 школьным локальным актом</li></ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
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 потенциальными наставниками.</li><li>2. Собеседование с ними</li></ol>
Организация хода наставнической программы	Закрепление отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"><li>• встречу-знакомство,</li><li>• пробную рабочую встречу,</li><li>• встречу-планирование,</li><li>• комплекс последовательных встреч,</li></ul>	Мониторинг: <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,</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы <b>наставничества</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## **8. Формы наставничества МБОУ СОШ № 1**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 1 в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

### **8.1. 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:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо</li> </ul>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических 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.		

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
Опытный педагог – «молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления 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»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
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 или методический совете школы.

### **8.2. Форма наставничества «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 предпрофориентационную 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.

### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> <li>• Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</li> <li>• Возможно, родитель.</li> </ul>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
-----------------------------	-------------

«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.

### **Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

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

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 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.

## **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 (таблица 2).

**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 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.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.