

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

«Утверждаю»
Директор МБОУ «СОШ № 3»
Е.В. Петров
«11» января 2021г.



Программа наставничества
МБОУ «СОШ №3» г. Назарово

г. Назарово
2021

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества МБОУ «СОШ №3» г. Назарово</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p>Федеральный уровень: Распоряжение Министерства Просвещения РФ № 145 от 25.12.2019 Региональная целевая модель наставничества в Красноярском крае (Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р "Об утверждении региональной модели наставничества"); Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204; Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94; Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 года № 16); Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»: Федеральный проект «Учитель будущего»; Федеральный проект «Современная школа»; Федеральный проект «Успех каждого ребенка»; Федеральный проект «Молодые профессионалы»; Региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный 11.12.2018; Региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный 11.12.2018; Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный 11.12.2018; Региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный 11.12.2018. Уровень образовательной организации: Приказ № 01-04-237 от 16.12. 2020 «О целевой модели наставничества»</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов; самореализация и достижение лучших образовательных результатов обучающимися школы.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в освоение молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности; - передача личного профессионального опыта, обучение

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

	наставник-наставляемый
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. • Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества. • Награждение школьными грамотами "Лучший наставник" • Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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 в овладении 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.

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 и эффективности программ в Школе наставничества.
6. Формирования 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, 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, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует 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 РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Федеральный уровень: Распоряжение Министерства Просвещения .РФ № 145 от 25.12.2019
- Региональная целевая модель наставничества в Красноярском крае (Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р "Об утверждении региональной модели наставничества");
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 года № 16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:
 - Федеральный проект «Учитель будущего»;
 - Федеральный проект «Современная школа»;
 - Федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
 - Федеральный проект «Молодые профессионалы»;
 - Региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный 11.12.2018;
 - Региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный 11.12.2018;
 - Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный 11.12.2018;

- Региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный 11.12.2018.

- Уровень образовательной организации: Приказ № 01-04-237 от 16.12. 2020 «О целевой модели наставничества»

Наряду с перечисленными документами, Программа наставничества соотнесена: с основной образовательной программой; с Рабочей программой воспитания; 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
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>
	<p>Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</p> <p>Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</p> <p>Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>

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 наставниками 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:

1. из числа обучающихся:

демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

попавших в трудную жизненную ситуацию;

имеющих проблемы с поведением;

2. 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).

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных вопросах. Работа включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы 	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары/ готовые продолжить работу в рамках программы
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"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга
		эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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 МБОУ «СОШ №3» г.

Назаво предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

«ученик – ученик»

«педагог – педагог»

«педагог – ученик»

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

Типы наставников	Деятельность
Наставники – консультанты (зам.директора по УВР, зам директора по науке, методисты, психологи, руководитель НМСи 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.
Наставник – предметник	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин
Наставник - ученик	Ученик старшекласник, успешный в самоуправлении и 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 «Педагог – педагог».	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.	Курсы Цифровая экосистема ДПО академии «Просвещения». Курсы «Как стать наставником 2.0», «Рефлексия - инструмент наставника, предоставленными инновационным центром «Сколково» на платформе «Академия наставников».
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. Сопровождения.
Проводится отбор наставников из числа активных старшеклассников, демонстрирующих высокие образовательные результаты и самостоятельно выражающих желание стать наставниками у младших учащихся	Анкетирование. Собеседование с куратором

Обучение наставников.	Мастер- классы; Индивидуальные занятия с куратором
Проводится отбор наставляемых из числа учащихся, пассивных и демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Обучение наставников технологиям и приёмам взаимодействия. Творческая деятельность.	Тестирование. Проведение мастер– классов, открытых занятий с психологом и куратором программы «Успеваемость на 100».
Рефлексия по реализации наставничества.	Анализ эффективности реализации программы. Поощрение наставников и наставляемых
Планирование деятельности и дальнейших подходов к организации наставнической деятельности. Внесение изменений в программу наставничества «Успеваемость на 100»	Круглый стол, открытый микрофон

7.3 Схема реализации формы наставничества «Педагог-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».	Педагогический совет. Совещания.
Проводится отбор наставников из числа активных старшеклассников, демонстрирующих высокие образовательные результаты и самостоятельно выражающих желание стать наставниками у младших учащихся	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Курсы Цифровая экосистема ДПО академии «Просвещения». Курсы «Как стать наставником 2.0», «Рефлексия - инструмент наставника, предоставленными инновационным

	центром «Сколково» на платформе «Академия наставников».
Проводится отбор наставляемых из числа учащихся, пассивных и демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Обучение наставников технологиям и приёмам взаимодействия. Творческая деятельность.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых занятий с психологами куратором программы «Успеваемость на 100».
Рефлексия по реализации наставничества.	Анализ эффективности реализации программы. Поощрение наставников и наставляемых
Планирование деятельности и дальнейших подходов к организации наставнической деятельности. Внесение изменений в программу наставничества «Успеваемость на 100»	Круглый стол, открытый микрофон

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, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания

Адресность: команда наставляемых, 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 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.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой в образовательной организации программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Важно, что мониторинг способствует выявлению соответствия условий организации программы наставничества, показывает динамику показателей социального партнерства и благополучия внутри образовательной организации, а также профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели и задачи этапа

К основным целям относятся:

1. оценка качества конкретной реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности реализуемой программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри отдельной образовательной организации и сотрудничающих с ней отдельных организаций, предприятий, фирм и индивидов.

Задачами являются:

1. сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
2. обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
3. контроль хода реализации программы;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. контроль показателей социального и профессионального благополучия, их корректировка;
6. анализ динамики качественных и количественных изменений определенных показателей.

По результатам анкетирования в рамках первого этапа мониторинга должен быть представлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

SWOT – анализ – метод стратегического планирования, впервые введенный оборот в 1963 году, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и

разделения их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы).

Сильные и слабые стороны являются факторами внутренней среды образовательной организации, в которой проводится анализ (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности и угрозы являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом им не контролируется).

Данный метод является универсальным и может применяться во многих сферах жизни. Его можно адаптировать к объекту исследования любого уровня. Он гибок со свободным выбором анализируемых элементов в зависимости от поставленной цели. Его можно использовать как для оперативной оценки, так и для стратегического планирования на длительный период. Существенно, что использование метода не требует специальных знаний и наличия узкопрофильного образования. Вместе с тем данный анализ показывает только общие факторы и как следствие этого для достижения поставленных целей надо разрабатывать отдельно конкретные мероприятия.

По итогам первого этапа мониторинга должна быть представлена таблица, как результат проведенных мероприятий.

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

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценками, проводится куратором программы. Ниже приводятся анкеты для разных форм наставничества

Форма «ученик – ученик», «педагог – обучающийся»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	

Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Личностная оценка наставников

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

<i>Характеристика</i>	<i>Количество участников, отметивших ее для себя</i>
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Форма «педагог – педагог»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать Собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в Данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать В культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в Данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

С целью определения соответствия условий организации программы наставничества образовательной организации требованиям принятой модели и программ, по которым она осуществляется используется анкета куратора.

Изучаемые параметры	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				

2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				

10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/ на старших курсах (совместно с представителем предприятия)				
--	--	--	--	--

Количественный анализ результатов программы наставничества

Оценка программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 - максимальный

Показатели										
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) повышения взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Результатом мониторинга должна быть аналитика реализуемой в организации программы наставничества требованиям модели, позволяющая выделить ее слабые и сильные стороны, изменения количественных и качественных показателей коллектива, имеющиеся расхождения между планируемыми и реальными результатами участников программы наставничества.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны реализуемой в образовательной организации программы наставничества;
- возможности программы и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителями организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников общеобразовательной школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях Приморского края;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступающего в роли наставляемого.

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.
- 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.