

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного  
совета при Управлении образования  
Администрации города Ижевска  
№ 1 от «19» апреля 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 46-ОД от 19.04.2022 года

Директор МБОУ «ООШ № 94»

/ О.Ю. Булатова



## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа № 94»

**«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»**

Ижевск, 2022

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Полное наименование Программы	Программа наставничества МБОУ «ООШ № 94» « <b>Вместе к успеху</b> »
Решение об утверждении Программы	Приказ по МБОУ «ООШ № 94» от «__» _____ 2022 года «Об утверждении программы наставничества»
Авторы-разработчики Программы	Булатова О.Ю., директор Боголепова Д.М., заместитель директора по УВР Васильева Т.А, заместитель директора по ВР Данилова О.Г., библиотекарь Матвеева Е.В., социальный педагог
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;</li> <li>– Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>– Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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</li> </ul>

	<p>лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;</li><li>– Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);</li><li>– Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);</li><li>– Методических рекомендации по внедрению 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;</li><li>– Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества</li></ul>
--	---

	<p>педагогических работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;</li> <li>– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;</li> <li>– Приказ по МБОУ «ООШ № 94» от «__» _____ 2022 года «Об утверждении программы наставничества»</li> </ul>
Цель Программы	Создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «ООШ №94»
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повысить учебную мотивацию у обучающихся.</li> <li>2. Улучшить показатели успеваемости наставляемых.</li> <li>3. Повысить уровень самооценки, уверенности в себе и лидерского потенциала.</li> <li>4. Повысить профессиональный уровень педагога.</li> <li>5. Создать методическую базу для</li> </ol>

	<p>эффективного обмена информацией и опытом для каждого участника программы.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.</li> <li>2. 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.</li> <li>3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.</li> <li>4. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.</li> <li>5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.</li> <li>6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</li> <li>7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</li> <li>8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</li> <li>9. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.</li> <li>10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе:</li> </ol>

	психологические, организационные и социальные.
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении обучающихся реализуется форма наставничества:</p> <p><b>«ученик – ученик»</b></p> <p>— «успевающий – неуспевающий» - вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>— «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>В отношении педагогических работников реализуется форма наставничества:</p> <p><b>«педагог – педагог»</b></p> <p>— «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>— «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p>
Структура управления реализацией Программы	<p>Руководитель ОО</p> <p>Куратор</p> <p>Наставник</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Наставляемый</p>
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов

	<p>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>
<p>Механизмы мотивации и поощрения наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.</li> <li>— Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.</li> <li>— Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.</li> <li>— Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»</li> <li>— Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.</li> </ul>

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

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

Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся, студентов, родителей.

### **1.2. Цель Программы наставничества**

Создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «ООШ №94»

### **1.3. Задачи Программы наставничества**

1. Повысить учебную мотивацию у обучающихся.
2. Улучшить показатели успеваемости наставляемых.

3. Повысить уровень самооценки, уверенности в себе и лидерского потенциала.
4. Повысить профессиональный уровень педагога.
5. Создать методическую базу для эффективного обмена информацией и опытом для каждого участника программы.

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

**5.2. В Программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.



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

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

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

**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**

Программа наставничества может быть связана:

- с реализацией проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др.
- с реализуемыми проектами в образовательной организации;
- с программой стратегического развития образовательной организации;
- с развитием волонтерского движения.

Наряду с перечисленными документами, с Программами наставничества могут быть соотнесены:

- основная образовательная программа;
- программа дополнительного образования (детей, молодых педагогов, опытных педагогов);
- планы по воспитательной работе образовательной организации;
- планы учебно-методической работы;
- планы социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и др.

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

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
2. 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.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
4. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
9. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

### **4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности.</b>
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li><li>2. Разработка Программы наставничества.</li><li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты</li></ol>

	<p>Программы наставничества.</p> <p>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>5. Назначение куратора.</p> <p>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</p>
Куратор	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</p> <p>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p> <p>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Наставник	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</p> <p>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</p> <p>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</p> <p>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Педагог-психолог	<p>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>
Наставляемый	<p>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с</p>

наставником.
--------------

## **5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

Из числа обучающихся:

- 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 осуществляется 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;
- ветеранов педагогического труда.

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

**6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	<p>Работа по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,</li> <li>— творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,</li> <li>— педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании</li> <li>— продуктивной педагогической атмосферы;</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>— организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других</li> <li>— представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	
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</li> <li>2. форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>3. Собеседование с наставниками.</li> <li>4. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— встречу-знакомство,</li> <li>— пробную рабочую встречу,</li> <li>— встречу-планирование,</li> <li>— комплекс последовательных встреч,</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния</li> <li>— программы на наставляемых;</li> <li>— сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для</li> <li>— мониторинга эффективности</li> </ul>



	— итоговую встречу.	реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы наставничества.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	<p>Собраны лучшие Наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников.</p>

## **7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 2) «педагог – педагог».

## 8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресность.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	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	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	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	Молодой педагог, студент ученик

4	Коучинг	<p>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</p>	<p>Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)</p>
5	Тьюторство	<p>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, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.</p>	<p>Индивидуальное наставничество</p>

Данный перечень можно дополнить и внести свои, уникальные технологии в рамках реализуемой Программы наставничества. Задача куратора программ наставничества и наставника заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

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

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

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

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 наставничества 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.

**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.

— Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

— Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

— Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

— Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.



## 11. Программы наставничества МБОУ «ООШ № 94»

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	«Шаги успеха»	Обучающиеся 5-9 классов	Положительная динамика образовательных результатов наставляемых обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повысит мотивацию к обучению</li> <li>2. Оказать помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</li> <li>3. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</li> <li>4. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</li> </ol>	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Обучающийся, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	«Лидер века»	Обучающиеся 5-9 класса	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникативных, творческих, лидерских	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поддержать становление индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).</li> <li>2. Содействовать в проявлении индивидуальности</li> </ol>	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или школы, принимающий	Пассивный обучающийся, социально или ценностно-дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от

			навыков.	(обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помочь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) 4. Вовлечь в мероприятия школьного сообщества.	активное участие в жизни школы. Волонтеры.	коллектива. Дети с ОВЗ.
Педагог-педагог	«Педагогическая мастерская»	Педагог-новатор – консервативный педагог	Методическая поддержка и обучение современным цифровым технологиям для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы консервативного педагога.	1. Разработать систему методической поддержки педагогам в области повышения их информационной компетентности. 2. Определить эффективность разработанной системы методических мероприятий. 3. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 4. Способствовать формированию индивидуального	Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку, обладающий гибким мышлением.	Педагог, придерживающийся традиционных форм обучения

				стиля творческой деятельности; вооружить консервативного педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
	«Школа молодого специалиста»	Молодые специалисты – предметник и (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<p>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</p> <p>2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.</p> <p>3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</p> <p>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.</p>	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.