

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги**

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
педагогического совета  
протокол от 31.08.2022 №1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
от 01.09.2022 № 264

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «СОШ№ 15» г.КАЛУГИ**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № 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 лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- письмом министерства образования и науки Калужской области от 12.07. 2022 № 10177/17-22 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях»,
- уставом МБОУ «СОШ№ 15» г.Калуги

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

**Целью реализации Программы** 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 в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ№ 15» г.Калуги

**Задачи Программы:**

- разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения Программы;
- разработать и реализовать модели наставничества в МБОУ «СОШ№ 15» г. Калуги;

- реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- создать инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществлять персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- сформировать базы данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**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. Структура управления реализацией

| Программы<br>Ответственный<br>исполнитель | Направления<br>деятельности   | Сроки исполнения       |
|---|---|------------------------|
| Директор                                  | <ol style="list-style-type: none"><li>1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</li><li>2.Разработка целевой модели наставничества.</li><li>3.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</li><li>5.Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li><li>6.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</li></ol>  | Сентябрь 2022          |
| Куратор Программы                         | <ol style="list-style-type: none"><li>1.Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>3.Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4.Контроль проведения программ наставничества.</li><li>5.Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li><li>6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li><li>7.Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</li></ol> | Сентябрь –декабрь 2022 |

|                  |   |                         |
|------------------|---|-------------------------|
| Наставники       | 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.<br>2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».<br>3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».<br>4. Реализация формы наставничества «Студент – ученик» | В течение всего периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи  | В течение всего периода |
| Наставляемые     | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником   | В течение всего периода |

### 3. Этапы реализации Программы

| <b>Этапы</b>                             | <b>Мероприятия</b>  | <b>Результат</b>                         |
|--|---|--|
| Подготовка условий для запуска Программы | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Выбор аудитории для поиска наставников.<br>4. Информирование и выбор форм наставничества.<br>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы | Дорожная карта реализации наставничества |

Формирование базы наставляемых

Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

Отбор и обучение наставников

1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми

Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения

Формирование наставнических пар/групп

Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора

Сформированные наставнические пары/группы, 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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</p> | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</li> <li>▪ сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</li> </ul> |
| Завершение Программы                      | <p>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p> <p>3.Подведение итогов Программы</p>   | <p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>   |

#### 4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

**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.

**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. Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- ✓ проявивших выдающиеся способности;
- ✓ демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- ✓ с ограниченными возможностями здоровья;

- ✓ попавших в трудную жизненную ситуацию;
- ✓ имеющих проблемы с поведением;
- ✓ не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- 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 школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## **5. Формы наставничества МБОУ «СОШ № 15» г. Калуги**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ № 15» г. Калуги, Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик».

### **5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»**

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помочь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты.
3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции.
4. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.
5. Создать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации.
6. Сформировать устойчивые сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.



6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Характеристика участников**

#### **Наставник**

Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  
 Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.  
 Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.  
 Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.  
 Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений

#### **Наставляемый**

Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.  
 Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

#### **Форма**

«Успевающий – неуспевающий»  
 «Лидер – пассивный»  
 «Равный – равному»  
 «Адаптированный – неадаптированный»

#### **Цель**

Достижение лучших образовательных результатов  
 Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков  
 Обмен навыками для достижения целей  
 Адаптация к новым условиям обучения

### **Механизм реализации**

#### **Этапы реализации**

Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»  
 Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества  
 Обучение наставников  
 Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества

#### **Мероприятия**

Ученическая конференция  
 Анкетирование. Собеседование.  
 Использование базы наставников  
 Обучение проводится куратором  
 Анкетирование. Листы опроса.  
 Использование базы наставляемых

|   |   |
|---|---|
| Формирование пар, групп   | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором   |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости |
| Рефлексия реализации формы наставничества   | Анализ эффективности реализации Программы   |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу                             | Поощрение на ученической конференции  |

## **5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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.

### **Ожидаемый результат:**

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

### **Характеристика участников**

## **Наставник**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).

Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.

Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией

## **Наставляемый**

Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

## **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

### **Форма**

«Опытный педагог – молодой специалист»

«Опытный классный руководитель – молодой специалист»

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

«Педагог новатор – консервативный педагог»

«Опытный предметник – неопытный предметник»

### **Цель**

Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы

Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы

Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив

Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями

Методическая поддержка по конкретному предмету

## **Механизм реализации**

### **Этапы реализации**

Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»

Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу

### **Мероприятия**

Педагогический совет.

Методический совет

Анкетирование. Использование базы наставников

|   |  |
|---|--|
| Обучение наставников  | Обучающий семинар  |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых     |
| Формирование пар, групп   | Методический совет   |
| 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 методическом совете школы |

### **5.3. Форма наставничества «Студент – ученик»**

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

1. Помочь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанного выбора дальнейших траекторий обучения.
2. Развивать гибкие навыки: коммуникацию, целеполагание, планирование, организацию.
3. Укреплять связи между региональными образовательными организациями и повышать процент успешно перешедших на новый уровень образования, формировать устойчивые студенческие и школьные сообщества.

**Ожидаемый результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.

**Характеристика участников**

### **Наставник**

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.

Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.

Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.

Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности

### **Наставляемый**

Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения

### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

#### **Форма**

«Студент – неуспевающий ученик»

«Студент-лидер – равнодушный ученик»

«Равный – равному»

«Студент – ученик – автор проекта»

#### **Цель**

Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины

Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.

Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество

Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.

Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность

Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки

Механизм реализации

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>   |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик»   | Ученическая конференция  |
| Отбор наставников из числа активных выпускников – студентов вузов  | Анкетирование. Использование базы наставников                            |
| Обучение наставников   | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости |
| Отбор учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ имеющих проблемы с учебой;</li> <li>▪ немотивированных;</li> <li>▪ не умеющих строить свою образовательную траекторию;</li> <li>▪ с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы</li> </ul> | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых             |
| Формирование пар, групп  | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»           |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых   | Определение образовательной траектории                                   |
| Рефлексия реализации формы наставничества  | Анализ эффективности реализации Программы                                |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус  | Поощрение наставляемого на ученической конференции                       |

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

#### **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».

#### **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:**

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контролировать ход Программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определить условия эффективности Программы наставничества;
- контролировать показатели социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов.**

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

### **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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

| Критерии | Показатели | Проявление                         |                              |                          |
|----------|------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|          |            | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
|          |            |                                    |                              |                          |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| Оценка программы наставничества в организации                                  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется   |  |  |  |
|  | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе                                      |  |  |  |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям  |  |  |  |
|  | Наличие комфортного психологического климата в организации   |  |  |  |
|  | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности  |  |  |  |
|  | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности  |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого   | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                 |  |  |  |



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### **8. 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.**

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.