

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №13 «РОДНИЧОК»

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

(приказ от 21.08.2020 №35)

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

пгт. Высокий, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|------|---|----|
| I | ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА | 3 |
| II | ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ | 3 |
| III | НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА | 4 |
| IV | ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА | 5 |
| V | ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА | 5 |
| VI | СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА | 6 |
| VII | КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА | 7 |
| VIII | ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА | 8 |
| IX | ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА | 10 |
| X | МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА | 17 |
| XI | МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ | 19 |

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества разработана для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 «Родничок» (далее – Учреждение), осуществляющих образовательную деятельность по основной образовательной программе дошкольного образования, дополнительным образовательным программам (далее - целевая модель наставничества).

Целью разработки целевой модели наставничества является достижение результатов региональных проектов «Современная школа» («Современный детский сад»), «Учитель будущего» («Компетентный педагог») и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее – педагоги) Учреждения.

Создание целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации педагогических работников на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В программе используются понятия и термины:

наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций 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 определён 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;

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.

III. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Нормативные правовые акты международного уровня:

- Конвенция о правах ребёнка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990г. №1559-1.
- Всеобщая декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088 (INI) от 1 декабря 2011 г, «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г.№273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утверждённая на заседании Комитета Государственной думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол от 14 мая 2010г.№45).
- Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403 – р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996 – р.
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82 – ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7 – ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации от 25 декабря 2019г. № 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 применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты институционального уровня:

- Устав образовательной организации.

- Программа развития образовательной организации.
- Отчет о результатах самообследования деятельности образовательной организации.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.
- «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества.
- Программа целевой модели наставничества.
- Положение о целевой модели наставничества.

IV. ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация институциональных программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в образовательной организации.
7. Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

V. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛНВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение личных показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
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. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирование активной гражданской позиции обучающихся.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
12. Повышения уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
14. Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в школьное олимпиадное движение.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

| | |
|---|---|
| Департамент образования и молодежной политики администрации города Мегион | <ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально – технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам. |
| Образовательная организация | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества. 4. Реализация программы наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательные организации. 7. Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества . |
| Куратор целевой модели наставничества | <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 процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4.Контроль проведения программ наставничества. |

| | |
|---|---|
| | <p>5.Участие в оценке вовлеченности обучающихся и различные формы наставничества.</p> <p>6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p> |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией целевой модели наставничества |
| Наставники и наставляемые | <p>Модели форм наставничества.</p> <p>1. Реализация «Форма наставничества «Ученик – ученик».</p> <p>2. Реализация «Форма наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>3. Реализация «Форма наставничества «Учитель – ученик».</p> |

VII. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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.

наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и совершенствования наставляемого.

куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется руководителем школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни образовательной организации, 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, информационно – компьютерными компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров, успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

VIII. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|--|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Сформированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование | 1. Работа с внутренним контуром | Формирование базы |

| | | |
|-------------------------------------|--|---|
| <p>базы наставников</p> | <p>включает действия по формированию базы из числа;</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • 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. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | <p>наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> |
| <p>Отбор и обучение наставников</p> | <p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> | <p>1. Заполненные анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 2. Собеседование с наставниками. |
| Формирование наставнических пар/групп | 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/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу – знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу – планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. | Мониторинг: 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 | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы образовательных организаций. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

IX. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается три возможных форм наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Формы наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
2. Повышение успеваемости;
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, образовательной организации 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 различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|---|
| | <i>Пассивный</i> | <i>Активный</i> |
| <p><i>Кто может быть</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Активный воспитанник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Воспитанник, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель олимпиад и соревнований различного уровня. • Лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни своей образовательной организации. • Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений | <p>Социально или ценностно – дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни учреждения, отстраненный от коллектива.</p> | <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями. Нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|-------------------------------------|---|
| «Успевающий – неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|---|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. Мероприятие институционального уровня. |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение 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 к школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции, мероприятиях институционального уровня. |

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|--|---|
| | Молодой специалист | Педагог |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с другими участниками образовательных отношений. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| Типы наставников | | Педагог, находящийся в |

| Наставник - консультант | Наставник - предметник | | состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
|---|--|--|--|
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин . | | |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог – новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|-------------------------|--------------------|
|-------------------------|--------------------|

| | |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет. Методический совет |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Проводится при необходимости |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После встреч, обсуждение вопросов |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;
2. повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
3. развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
4. помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в образовательной организации;
 2. численный рост сообществ по интересам, а также внеурочных мероприятий; увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|---|
| | <i>Активный</i> | <i>Пассивный</i> |
| <i>Кто может быть</i> | | |
| Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией; Активная жизненная позиция; Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге; Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников; Возможно, родитель образовательного учреждения | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков | Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный карьерных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообществ |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

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

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик» | Ученическая конференция, иные мероприятия институционального уровня |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников | Анкетирование. Использование базы наставников |

| | |
|---|--|
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч» |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. (Повышение мотивации наставляемых, они осознанно подходят к выбору профессий) | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на ученической конференции или иных институциональных мероприятий. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника |

Х. 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.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет представлен 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.

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 этапа, 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.

XI. 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 институциональном уровне;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение институционального конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +»;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.