



**Администрация города Нижнего Новгорода
Департамент образования
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 179»**

Принята на Педагогическом
совете
Протокол от 29.08.2023 №1

Утверждаю
Директор М.Е. Кузьмина
Приказ №338/1-ОД от 29.08.2023



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «Школа №179»
на 2023-2024 учебный год**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Нормативные основы наставничества	4
3. Задачи целевой модели наставничества	5
4. Ожидаемые результаты внедрения наставничества	5
5. Кадровая система реализации наставничества	6
6. Формы наставничества	7
7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	16
8. Механизм мотивации и поощрения наставников	19

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №179» (далее - Программа), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации 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», Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г., приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную общеобразовательным, дополнительным программам среднего профессионального образования»,

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Школа №179».

Создание целевой модели наставничества МБОУ «Школа №179» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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 практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

- Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г.,

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную общеобразовательным, дополнительным программам среднего профессионального образования»

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-997/20 от 11.06.2020 г «Об утверждении списков общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, государственных профессиональных образовательных организаций, являющихся участниками внедрения целевой модели наставничества».

- Приказ департамента образования администрации города Нижнего Новгорода от 21.05.2020 №277 «О внедрении методологии (целевой модели наставничества) обучающихся»

- Рекомендации министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Центра эстетического воспитания детей Нижегородской области по реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в образовательных организациях

- Устав МБОУ «Школа №179»
- Программа развития МБОУ «Школа №179»
- Программа воспитания МБОУ «Школа №179»
- Положение о наставничестве в МБОУ «Школа №179»
- «Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Школа №179» на 2023-2024 учебный год

3. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация 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 школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение 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. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья, детей, находящихся в социально опасном положении.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

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

Формирование этих баз осуществляется директором МБОУ «Школа №179», куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

1. из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- имеющие 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

2. 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 из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- родителей обучающихся – активных участников Совета родителей;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- студентов, оказывающих помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

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

6. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Школа №179» в данной целевой модели наставничества предусматриваются 3 форм наставничества:

«Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

6.1. Форма наставничества «Ученик - ученик»

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

Задачи:

- научить решать конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные;
- помочь в осознанном выборе дальнейших траекторий обучения;
- помочь в формировании навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- помочь в приобретении нового опыта и развитии новых навыков и компетенций;
- помочь в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникации внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

1. повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития и самореализации;
2. снижение доли ценностно-дезориентированной молодежи;
3. активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
4. улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление лицейского сообщества;
5. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
6. количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
7. увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
- Ответственный, социально активный ученик с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. - Участник образовательных,	Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно	Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и

спортивных, творческих проектов. - Человек увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим людям. - Человек, являющийся образцом для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности	выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества	приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения
--	--	---

Возможные варианты программы наставничества «Ученик- ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыковсамоорганизации и самодисциплины
«Лидер-равнодушный»	Психозэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество
«Равный – равному»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность
«Куратор – автор проекта»	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

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик».	Классные часы, сбор актива ДОО «Радуга»
Проводится отбор наставников из числа активных учеников.	Анкетирование. 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	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

наставничества.	
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Творческая деятельность. Успешная адаптация	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.	

6.2. Форма наставничества «Учитель - учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим молодому коллеге разностороннюю поддержку.

Цель – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

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 потенциалов;
3. улучшение психологического климата в образовательной организации;
4. повышение уровня образовательной подготовки;
5. молодые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри

организации и профессии;

6. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

7. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;

8. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

9. рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Характеристика участников формы наставничества

«Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
▪ Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров, 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 обучающимися, другими педагогами, родителями.	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 состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических 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 сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

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 по необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование наставнических пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.

деятельность. Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете

6.3. Форма наставничества «Учитель - ученик»

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

Задачи:

- Помощь обучающимся в реализации личного потенциала.
- Помощь обучающимся в улучшении образовательных, творческих, спортивных результатов, гибких навыков и метакомпетенций.
- Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции.
- Формированию ценностных и жизненных ориентиров обучающихся.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
- Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем.
- Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Ожидаемые результаты:

1. повышение успеваемости и улучшение психо-эмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
2. рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
3. количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
4. повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
5. увеличение числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях и проектах;

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

Наставник	Наставляемый
- Опытный педагог (от 5 лет), мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого; - человек, обладающий лидерскими, организационными, коммуникационными навыками, создающий комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; - человек с активной жизненной позицией; - человек увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим людям; - человек, являющийся образцом для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности; - классный руководитель; -учитель-предметник; - социальный педагог; - педагог-психолог.	Одаренный ученик - социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков; -демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни образовательной организации, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей
	Пассивный ученик - социально или ценностно дезориентированный обучающийся; - демонстрирует отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации - не принимает участие в жизни школы, отстраненный от коллектива; -не имеет гражданской позиции; -испытывает кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. - обучающийся, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе психологические, организационные, социальные.
	Неуспевающий ученик - демонстрирует низкую мотивацию к

	учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, - имеет проблемы с поведением, -испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид - Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.
--	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель-одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;
«Учитель-пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.
«Учитель- неуспевающий ученик»	Достижение лучших образовательных результатов, раскрытие потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
«Учитель – ребенок с ОВЗ / ребенок-инвалид»»	Педагогическая и психологическая поддержка, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных

	навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, педагогом-психологом, социальным педагогом.
--	--

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Классный час, внеурочные занятия
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится по необходимости
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, адаптацией, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, обучающиеся с особыми образовательными потребностями, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование наставнических пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов наставляемого, мотивирование и интегрирование в сообщество, успешная адаптация, осознанный подход к выбору профессии.	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 на педагогическом совете, благодарственные письма

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствий условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам 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. 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.

8. МЕХАНИЗМ 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.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, городском, региональном и федеральном уровнях.
- Ведение раздела «Наставничество педагогических работников» на сайте образовательной организации.
- Создание методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами МБОУ «Школа №179» лучших наставников.