

Рассмотрено
На педагогическом совете
Протокол № 9 от 30.08.2022



(Handwritten signature)

«Утверждаю»
/М.М. Ефимова/

Директор школы: _____
Приказ № 60 от 31.08.2022

**МОУ Детчинская средняя общеобразовательная школа
Малоарслановского района
Калужской области**

Программа наставничества

ОГЛАВЛЕНИЕ

Пояснительная записка

1. Стратегия и механизмы реализации программы
2. Ресурсное обеспечение программы
3. Планируемые результаты реализации программы
4. Инструментарий оценки эффективности реализации программы
5. Риски и пути их минимизации
6. Используемые понятия и сокращения

Приложение

Примерные формы матриц для разработки индивидуальных планов развития:
форма «Ученик-ученик», форма «Учитель-учитель».

Пояснительная записка

Данная программа наставничества (далее – Программа) МОУ Детчинской СОШ (далее – школа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 №10177/17-21 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях».

Цель Программы - развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МОУ Детчинской средней общеобразовательной школе и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи Программы:

Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.

Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Разработать и реализовать модель наставничества, учитывающую особенности МОУ Детчинской СОШ.

Разработать и реализовать Дорожную карту реализации Программы.

Обеспечить условия, необходимые для реализации Программы (кадровые, организационные, материально-технические, финансовые и др.)

1. Стратегия и механизмы реализации программы

Состав координационного совета по реализации программы и функциональные обязанности:

1. Директор, заместитель директора: разработка комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы. Разработка целевой модели наставничества. Назначение куратора программы.

2. Куратор Программы: формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль реализации индивидуальных планов развития наставляемых. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности реализации программы.

3. Наставники: разработка и реализация индивидуальных планов развития наставляемых. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».

4. Наставляемые: решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. Психолог: проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторинг удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

Этапы реализации программы (1 год внедрения программы)

Этап	Цель этапа	Мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат
Подготовительный	Анализ и создание условий для внедрения Программы	Изучение нормативных документов, необходимых для разработки программы. Определение форм наставничества, отвечающих потребностям школы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Информационная работа, направленная на информирование участников образовательной деятельности, в том числе привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Сентябрь - ноябрь	Разработана программа наставничества, Дорожная карта реализации программы, Положение о наставничестве, издан Приказ об утверждении программы.
Практический	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Отбор и обучение наставников. 3. Формирование наставнических пар/групп. 4. Организация хода наставнической Программы	Формированию базы из числа: – обучающихся, мотивированных помочь одноклассникам 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. Выбор потенциальных наставников среди педагогов. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для данной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми. Создание наставнических пар (групп) и Внесение их в базу куратора. Работа наставнических пар (групп): знакомство, пробная рабочая встреча, обсуждение ожиданий от совместной деятельности, разработка индивидуального плана развития наставляемого и ее дальнейшая реализация.	декабрь-май	Сформирована база наставников. Разработана и реализована программа обучения. Сформированы наставнические пары/группы. Разработаны индивидуальные планы развития наставляемых. Организован 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
Итоговый, рефлексивный	Подведение итогов Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	июнь	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

2 год реализации и далее

Этап	Цель этапа	Мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат
Подготовительный	Совершенствование условий для внедрения Программы	Корректировка имеющихся и разработка новых (при необходимости) нормативных документов, необходимых для дальнейшей реализации программы. Принятие решения о продолжении	Сентябрь	Скорректирована программа наставничества, Дорожная карта реализации программы,

		работы пар/групп, которые были сформированы в прошлом учебном году (при необходимости).		Положение о наставничестве
Практический	1.Актуализация базы наставников и наставляемых. 2. Обучение новых наставников. 3.Формирование новых наставнических пар/групп. 4.Организация хода наставнической Программы	Актуализация баз наставников и наставляемых. Выбор новых наставников. Обучение новых наставников для работы с наставляемыми. Создание новых наставнических пар (групп) и внесение их в базу куратора. Продолжение работы некоторых наставнических пар (групп), созданных в прошлом учебном году. Работа наставнических пар (групп): разработка индивидуального плана развития наставляемого и ее дальнейшая реализация.	Октябрь-май	Актуализирована база наставников. Скорректирована и реализована программа обучения. Сформированы наставнические пары/группы. Разработаны индивидуальные планы развития наставляемых. Организован 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
Итоговый, рефлексивный	Подведение итогов Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	июнь	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, реализуемые в Программе

Исходя из образовательных потребностей МОУ Детчинская СОШ, Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает

методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Краткая характеристика выбранных форм 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 функциональной грамотности учащихся.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные мероприятия.
2. Повышение уровня учебных достижений учащихся (успеваемость, качество знаний по итогам учебных периодов).
3. Улучшение психологического климата 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 данной формы

Наставником может быть:

- активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, гибким мышлением;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
- победитель олимпиад и соревнований разного уровня;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.

Наставляемым может быть:

- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты и/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.

Алгоритм реализации формы:

<i>Мероприятие</i>	<i>Как реализуется</i>
1. Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование, собеседование, использование базы наставников
2. Обучение наставников	Проводит куратор
3. 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	Анкетирование, анализ данных информационных справок, беседа с классными руководителями, социальным педагогом, психологом, листы опроса
4. Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов.

	Назначается куратором
5. Разработка индивидуальных планов развития, направленных на то, что наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Разрабатывается совместно наставником и наставляемым. Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, работы над ошибками, домашние работы и т.п.). Анализ образовательных результатов, посещаемости (желательно получение позитивной динамики).
6. Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы. Использование различных форм поощрения наставника и наставляемого (при наличии позитивных изменений)

«Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка молодого специалиста для успешного закрепления на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, 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 результативной образовательной деятельности.
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 школе.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в образовательную деятельность 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. Увеличение количества и качества собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников данной формы

Наставником может быть:

- 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;
- опытный «классный руководитель».

Наставляемым может быть:

- 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 получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы школы;
- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Алгоритм реализации формы:

<i>Мероприятие</i>	<i>Как реализуется</i>
1. Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование, собеседование, использование базы наставников
2. Обучение наставников	Проведение обучающего семинара, индивидуальных консультаций
3. Отбор молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, а также педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе	Анкетирование, листы опроса
4. Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Методический совет, заседания ШМО
5. Разработка индивидуальных планов развития, направленных на повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, творческую деятельность, успешную адаптацию.	Разрабатывается совместно наставником и наставляемым. Тестирование. Проведение мастер-классов, взаимопосещение уроков, проведение открытых уроков, бесед, индивидуальных консультаций.
6. Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы. Использование различных форм поощрения наставника и наставляемого (при наличии позитивных изменений)

2. Ресурсное обеспечение программы

Нормативно-правовое обеспечение:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 №10177/17-21 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях».

Научно-методическое обеспечение:

Курсы повышения квалификации педагогов. Повышение квалификации педагогов через систему методической работы школы.

Кадровое обеспечение:

Количественный состав педагогического коллектива школы

Администрация	5 чел
Учебно-вспомогательный персонал (воспитатель, старший вожатый, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель)	6 чел
Педагоги	49

По квалификационным категориям:

Высшая кв.категория	Первая кв.категория	Соответствие занимаемой должности	Без категории
29%	31%	36%	4%

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник школы, 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.

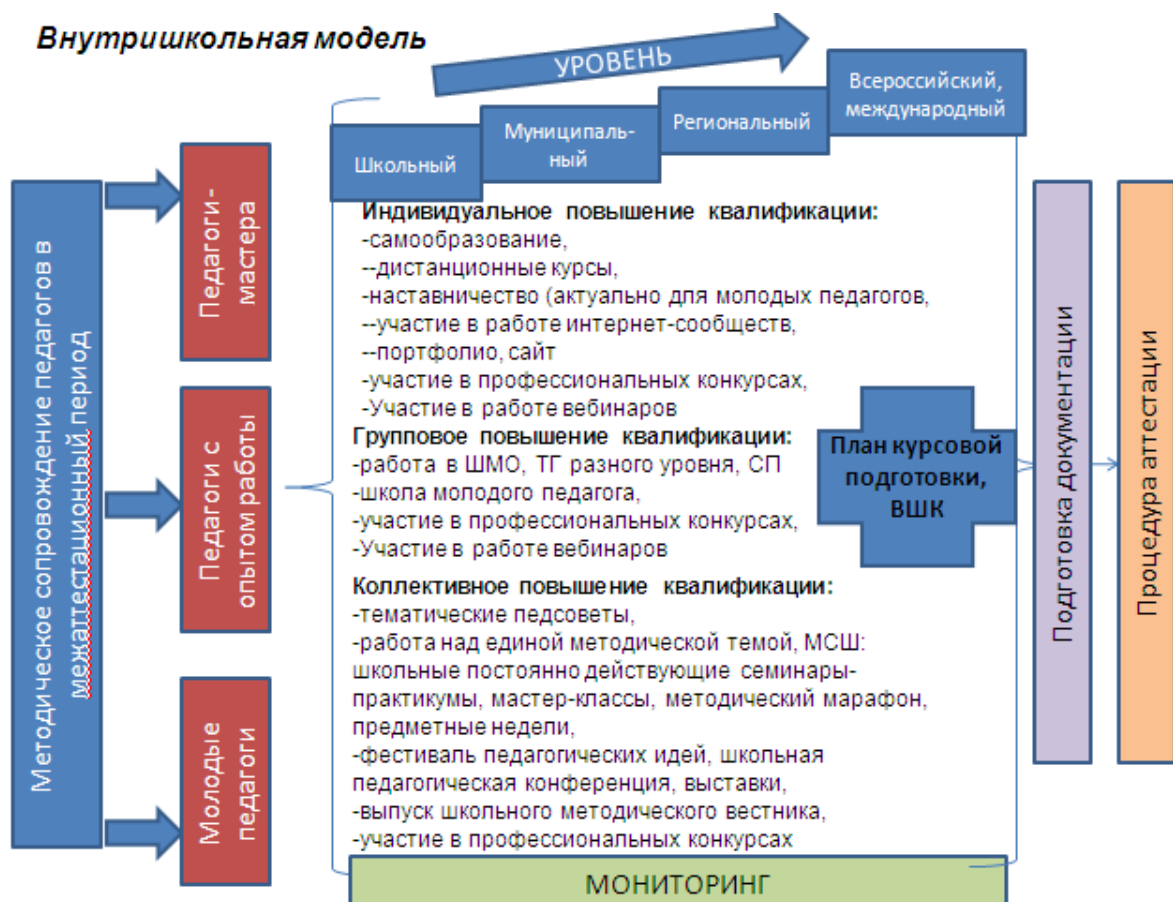
Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется администрацией школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

В школе организована система методической работы, которая решает вопросы методического сопровождения и методического обеспечения.

Данная Программа помогает в достижении цели методической работы: повышение профессионального мастерства педагога и его личностной культуры для достижения стабильно положительных результатов образовательного процесса и принципиально нового качества образования.

Внутришкольная модель методической работы, разработанная до реализации данной Программы, уже включала такое направление сопровождения педагога, как наставничество.



Именно поэтому Программа станет одним из компонентов методической работы школы и будет направлена на ее совершенствование.

Материально-техническое обеспечение:

№/№	Требования ФГОС, нормативных и локальных актов	Необходимо/ имеются в наличии
1	Учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами педагогических работников, оснащенные базовым комплектом мебели. Из них:	24/24 Начальная школа: 9
2	Учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами обучающихся	2 кабинета информатики и 4 учебных кабинета (мобильных класса)
3	Лекционные аудитории	1/1
4	Помещения для занятий учебно-исследовательской и проектной деятельностью, моделированием и техническим творчеством (лаборатории и мастерские)	3/3
5	Лингафонный кабинет	1/0
6	Информационно-библиотечный центр с рабочими зонами, оборудованными читальными залами и книгохранилищами, обеспечивающими сохранность книжного фонда, медиатекой;	1/1
7	Актовый зал (на 120 посадочных мест)	1/1
8	Спортивный зал (270 кв.м)	1/1
9	Рекреация «Точка роста»: места для отдыха, игры в шахматы, для организации коворкинга	1/1
10	Спортивная площадка, оснащенная спортивным оборудованием и инвентарем	1/1
11	Помещение для питания обучающихся, а также для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания, в том числе горячих завтраков (150 посадочных мест)	1/1
12	Помещение медицинского назначения: медицинская комната	1/1
13	Методический кабинет	1/1
14	Гардероб	1/1
15	Санузлы, места личной гигиены	5/5
16	Участок (территорию) с необходимым набором оборудованных зон: игровая, зоны для занятий сельскохозяйственными технологиями, полоса препятствий	1/1
17	Административные помещения: кабинет директора, приемная, бухгалтерия, кабинет заместителя директора по УВР, кабинет заместителя директора по ВР	5/5
18	Кабинет психолога, оснащенный тренажером психологической разгрузки	1/1
19	Кабинет социального педагога	1/1

Характеристика информационно-образовательной среды

№ п/п	Компоненты информационно-образовательной среды	Наличие компонентов ИОС
1.	Учебники в печатной и (или) электронной форме по каждому предмету, курсу, модулю обязательной части учебного плана ООП ООО в расчете не менее одного экземпляра учебника по предмету обязательной части учебного плана на одного обучающегося	+
2.	Учебники в печатной и (или) электронной форме или учебные пособия по каждому учебному предмету, курсу, модулю, входящему в часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебного плана ООП ООО в расчете не менее одного экземпляра учебника по предмету обязательной части учебного плана на одного обучающегося	+
3.	Фонд дополнительной литературы художественной и научно-популярной, справочно-библиографических, периодических изданий, в том числе специальных изданий для обучающихся с ОВЗ	Книжный фонд (экз) 54905: а) художественная литература 32391 б) методическая 1477 специальные издания для
4.	Учебно-наглядные пособия (средства обучения): <ul style="list-style-type: none"> ▪ натурный фонд (натуральные природные объекты, коллекции промышленных материалов, наборы для экспериментов, коллекции народных промыслов и др.); ▪ модели разных видов; ▪ печатные средства (демонстрационные: таблицы, репродукции портретов и картин, альбомы) 	+
5.	Информационно-образовательные ресурсы Интернета (обеспечен доступ для всех участников образовательного процесса)	+
6.	Информационно-телекоммуникационная инфраструктура	+

7.	Технические средства, обеспечивающие функционирование информационно-образовательной среды	+
8.	Программные инструменты, обеспечивающие функционирование информационно-образовательной среды	+
9.	Служба технической поддержки функционирования информационно-образовательной среды	+

Финансовое обеспечение:

При реализации Программы используются самостоятельные ресурсы. В школе разработана модель материального стимулирования педагогов за достижения в профессиональной деятельности и отражена в соответствующем положении.

3. Планируемые результаты реализации программы

1. Улучшение психологического климата в МОУ Детчинской СОШ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
2. Сокращение периода адаптации молодого учителя и специалиста в целом к профессии, к новому педагогическому коллективу, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
3. Положительная динамика личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы (рост доли педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории, увеличение доли участников и победителей профессиональных конкурсов, олимпиад, конференций и т.п.);
4. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
5. Повышение уровня учебных достижений учащихся, снижение количества неуспевающих учащихся;
6. Построение индивидуальных образовательных траекторий учащихся и траекторий профессионального развития педагогов, реализация ИУП;
7. Увеличение доли обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
8. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
9. Повышение уровня сформированности ценностных ориентиров;
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для обеспечения социальной мобильности;
11. Увеличение доли учащихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня;
12. Сокращение периода адаптации в учебном (новом) коллективе, снижение уровня тревожности участников образовательных отношений;
13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Инструментарий оценки эффективности реализации программы

Мониторинг процесса реализации Программы предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга индивидуальных планов 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.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

1 этап

Данный этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

Задачи мониторинга:

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

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы. 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.

2 этап

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы;
- развитие функциональной грамотности 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 Программы 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 программы на всех участников осуществляется до начала реализации Программы и по ее завершению. Соответственно все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды. Для оценки эффективности Программы проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Критерии	Показатели	Степень проявления		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в развитии 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			

Интерпретация результатов:

- 15–18 баллов – оптимальный уровень; - 9–14 баллов – допустимый уровень; - 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, 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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост педагогов и положительную динамику образовательных результатов учащихся 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 школы;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

Критерии эффективности работы наставника

Результатом эффективной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический климат в коллективе, общий статус школы, 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 эффективной организации работы наставников относятся:

- повышение уровня учебных достижений учащихся и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;
- 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 КДН, ПДН;
- повышение уровня удовлетворенности школой всеми участниками образовательных отношений;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

1. Организация и проведение внутришкольных мероприятий для наставников (обмен опытом, конкурсы).
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Создание раздела «Наставничество» на школьном сайте (с перечнем наставников, банка данных методических материалов по теме).
4. Представление лучших наставников на школьной доске почета «Наши достижения».
5. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

5. Риски и пути их минимизации

<i>Риски</i>	<i>Пути минимизации</i>
Разные и противоречивые взгляды педагогов на проблему наставничества.	Проведение семинаров-практикумов, позволяющих унифицировать основные понятия

	проблемы, индивидуальных консультаций и бесед.
Увеличение затрат времени педагогов.	Рациональное распределение обязанностей между членами педагогического коллектива. Материальное стимулирование учителей-наставников и наставляемых, демонстрирующих профессиональные успехи в рамках наставничества.
Сниженная учебная мотивация отдельных обучающихся, слабый интерес к выполнению творческих и проектных заданий.	Поощрение учащихся за любой видимый успех, создание ситуаций для проявления ими успехов, когда учащийся прилагает доступные ему усилия.
Отсутствие понимания со стороны отдельных обучающихся и их родителей необходимости наставнической работы.	Разъяснительная работа с обучающимися и их родителями о необходимости такой работы.
Эмоциональные, личностные и иные психологические барьеры, затрудняющие принимать участие в наставнической деятельности (как в качестве наставника, так и в качестве наставляемого).	Организация психолого-педагогического сопровождения, демонстрация позитивного опыта наставничества.

6. Используемые понятия и сокращения

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.

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.

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 – 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.

ИУП – индивидуальный учебный план.

ШМО – школьное методическое объединение.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Примерные формы матриц для разработки индивидуальных планов развития: форма «Ученик-ученик», форма «Учитель-учитель».

1. Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик».

Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

Ф.И.О. наставника

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание для наставляемого	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ³		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁴		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁴ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по _____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

Раздел 2. Направления развития ученика/студента

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовограмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и		Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		

	РК (форум, фестиваль, и др.)				
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись
наставника _____

20__ г.

« ____ » _____

Подпись наставляемого
сотрудника _____

« ____ » _____ 20__ г.

2. Форма наставничества: «Учитель - учитель»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁵	Фактический результат ⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁷					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и		Совместно с		

⁵ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁶ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁷ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.		наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
--	---	--	---	--	--

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁸

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) ⁹		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся --- классов, которые учитываются при подготовке к		
------	--	--	---	--	--

⁸ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁹ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

			занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении функциональной грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как школьная конференция, тематические экскурсии, ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись
наставника _____

« ____ » _____

20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____

« ____ » _____ 20__ г.