РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО Педагогический совет Протокол №1 от «30» августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО Директор МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска» Приказ от «30» августа 2021 №149/1

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт программы «Наставничества»	.3
2.	Целевая модель «Ученик - Ученик»	.6
3.	Целевая модель «Учитель - Учитель»	.27

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа наставничества МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
Основания для разработки Программы	- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); - 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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
Период и этапы реализации Программы	2021-2024 1 этап (январь - август 2021г.): разработка программнометодического и диагностического обеспечения программы; 2 этап (сентябрь 2021 - май 2023 г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 3 этап (июнь - декабрь 2024 г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества в сфере общего,
Цель программы	Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
Основные направления и задачи	 Разработка нормативных и программно-методических документов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества. Внедрение целевой модели наставничества, организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка наставничества в МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»». Повышение профессионального мастерства педагогических работников. Совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников. Распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. Привлечение к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий города,

	государственных бюджетных учреждений культуры и спорта,				
	юридических и физических лиц, чья деятельность связана с				
	образовательной, спортивной, культурной и досуговой				
	деятельностью.				
Ожидаемые	1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального				
результаты	потенциала обучающихся и педагогов, обеспечение практической				
	реализации индивидуальных образовательных траекторий.				
	2. Создание канала эффективного обмена личностным,				
	жизненным и профессиональным опытом, в том числе				
	посредством системы сетевого взаимодействия и сетевого				
	наставничества, направленного на обеспечение адресной помощи				
	субъектам образовательной и профессиональной деятельности.				
3. Закрепление молодых специалистов.					
4. Снижение уровня профессионального вы					
	педагогических работников.				
Координатор	и				
разработки и					
реализации					
программы					
Система	Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным				
организации	направлениям Программы (Приложение к Программе)				
контроля					
выполнения					
программы					
Руководитель	Петрова И.В. заместитель директора по учебно-воспитательной				
программы					
	Ильина И.В. заместитель директора по воспитательной работе				

Целевые индикаторы реализации Программы

Наименование показателя	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля детей муниципальных образовательных организаций в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля детей и подростков муниципальных образовательных организаций в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	8	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) муниципальных образовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в регионе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85

Принципы реализации Программы:

- научности,
- стратегической целостности,
- легитимности,
- обеспечения суверенных прав личности,
- личной ответственности, равенства,
- индивидуализации и индивидуальной адекватности.

Участники Программы:

- молодые учителя в возрасте до 35 лет, проработавшие в муниципальной образовательной организации города Оренбурга не более трех лет;
- обучающиеся (от 10 лет) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования;
- наставники (педагоги, обучающиеся, представители работодателей, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Уровни реализации Программы:

- муниципальный;
- внутриорганизационный

Формы наставничества:

- «ученик-ученик»;
- «учитель-ученик»;
- «учитель-учитель»;

Циклограмма реализации Программы:

- подготовка условий для запуска Программы;
- формирование базы данных наставляемых;
- формирование базы данных наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических групп;
- организация хода работы наставнических групп;
- завершение наставничества.

.

Целевая модель «Ученик-Ученик» МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 46 города имени З.А. Космодемьянской города Челябинска»

Паспорт Программы

Наименование	Программа «Равный - равному» в рамках реализации формы				
Программы	целевой модели наставничества «ученик-ученик»				
Основания для	- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в				
разработки	Российской Федерации»;				
Программы	- Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных				
	целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); - 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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;				
Пантия и та пинати	2021 2024				
Период и этапы	2021-2024 годы				
реализации	1 этап (январь-август 2021 г.): разработка программно-				
Программы	методического и диагностического обеспечения программы;				
	2 этап (сентябрь 2021-май 2023 г.): реализация мероприятий по				
	внедрению целевой модели наставничества;				
	3 этап (июнь-декабрь 2024 г.): анализ достигнутых результатов и				
	определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества в сфере общего, дополнительного				
	± ±				
Пат Патаналия	образования. Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми				
Цель Программы	1 ' ' ' 1				
	образовательными или социальными потребностями либо				
	временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.				
Основные	1. Помощь в реализации лидерского потенциала.				
направления и задачи	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.				
Ожидаемые	1. Высокий уровень включения наставляемых во все				
результаты	социальные, культурные и образовательные процессы.				
	2. Повышение успеваемости в школе.				

	3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы,				
	класса, школы в целом. 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.				
5. Количественный и качественный рост успеш реализованных творческих и образовательных проектов.					
	6. Снижение числа обучающихся, состоящих всех видах учета.				
	7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами				
Координатор разработки и	±				
реализации Программы					
Система организации контроля выполнения Программы	Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным направлениям Программы (Приложение к Программе)				
Руководитель Программы	Ильина И.В., заместитель директора по учебновоспитательной работе				

Пояснительная записка

Настоящая Программа МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Используемые в Программе 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 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.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые

другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

Целевые индикаторы реализации Программы

целевые индикаторы реализации программы				
Наименование показателя	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля детей и подростков лицея в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля детей и подростков лицея в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	8	10
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в лицее, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	85

Принципы реализации Программы

- 1. Научность.
- 2. Стратегическая целостность.
- 3. Легитимность.
- 4. Обеспечение суверенных прав личности.
- 5. Личная ответственность.
- 6. Равенство.
- 7. Индивидуализация и индивидуальная адекватность.

Участники Программы

- 1. Обучающиеся (от 10 лет) школы, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.
- 2. Наставники (педагоги, обучающиеся, иные представители, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Субъекты (основные стейкхолдеры), участвующие в реализации Программы

- 1. Администрация МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска».
- 2. Ученическое сообщество МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска».
- 3. Родительская общественность МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска».
- 4. Учреждения дополнительного образования города, региона.
- 5. Учреждения культуры, спорта города, региона.

Структура управления реализацией Программы

Уровни структуры	Направления деятельности			
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов,			
	необходимых для внедрения Программы.			
	2.Разработка Программы.			
	3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты			
	внедрения Программы.			
	4. Реализация Программы.			
	5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.			
	6. Назначение куратора внедрения Программы.			
	7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение			
	реализации Программы.			
Куратор Программы	1. Формирование базы наставников и наставляемых.			
	2. Организация обучения наставников, в том числе привлечение			
	экспертов для проведения обучения.			
	3. Контроль процедуры внедрения Программы.			
	4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе			
	реализации Программы.			
	5. Мониторинг результатов эффективности реализации			
	Программы.			
Наставники и	Реализация форм наставничества «ученик - ученик».			
наставляемые				

Кадровая система реализации Программы

В Программе реализации формы «ученик -ученик» выделяются 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 школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- -демонстрирующих 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.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

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

Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий	Создание благоприятных условий для	Дорожная карта реализации
для запуска	запуска Программы.	Программы. Пакет
Программы	Сбор предварительных запросов от	документов.
	потенциальных наставляемых.	-
	Выбор аудитории для поиска	
	наставников.	
	На внешнем контуре информационная	
	работа, направленная на привлечение	
	внешних ресурсов к реализации	
	Программы.	
Формирование	Выявление конкретных проблем	Формирование базы
базы	обучающихся школы, которые можно	наставляемых с картой
наставляемых	решить с помощью наставничества.	запросов.
	Сбор и систематизация запросов от	
	потенциально наставляемых.	
Формирование базы	* 1	* *
наставников	включает действия по формированию	наставников, которые
	базы из числа обучающихся,	потенциально могут
	мотивированных помочь сверстникам в	участвовать как в текущей
	образовательных, спортивных,	Программе, так и в
	творческих и адаптационных вопросах	будущем.
	(например, участники кружков по	
	интересам, театральных или	
	музыкальных групп, проектных	
	классов, спортивных секций)	
Отбор и обучение	Выявление наставников, входящих в	1.Заполненные анкеты в
наставников	базу потенциальных наставников.	письменной свободной
	Обучение наставников для работы с	форме всеми
	наставляемыми.	потенциальными
		наставниками.
		2.Собеседование с
		наставниками.
<u> </u>		3 .Программа обучения.
Формирование	Проведение общей встречи с участием	₫.
	всех отобранных наставников и всех	Формирование
пар/групп	наставляемых в любом формате.	наставнических пар/групп,
	Фиксирование сложившихся пар в	готовых продолжить работу
0	специальной базе куратора.	в рамках Программы
Организация хода		Мониторинг:
	Закрепление гармоничных и	•сбор обратной связи от
	продуктивных отношений в	наставляемых - для
	наставнической паре/группе так, чтобы	•
	они были максимально комфортными,	влияния Программы на
	стабильными и	наставляемых;
	результативными для обеих сторон.	•сбор обратной связи от
	Работа в каждой паре/группе включает:	наставников,
	• встречу-знакомство;	наставляемых - для
	• пробную рабочую встречу;	мониторинга

	 встречу-планирование; комплекс последовательных встреч; итогорую встрену 	эффективности реализации Программы.
Завершение	итоговую встречу.1.Подведение итогов работы каждой	Сбор лучших
Программы	пары/группы.	наставнических практик.
	2.Подведение итогов Программы	Поощрение наставников.
	лицея.	
	3.Публичное подведение итогов и	
	популяризация практик.	

Характеристика участников формы наставничества «ученик - ученик»

Наставник		Наставляемый			
Кто может быть		Пассивный		Активный	
1.	A	Социально или ценностн	Ю	Обучающийся с особыми	
ктивный учени	к,	дезориентированный		образовательными	
обладающий лидерскими	И	обучающийся боле	ee	потребностями,	
организаторскими качества	ами,	низкой по отношению к		нуждающийся в	
нетривиальностью мышлени	я.	наставнику ступени	и,	профессиональной	
2. Ученик, демонстрирующий	Í	демонстрирующий		поддержке или ресурсах для	
высокие образовательны	ые	неудовлетворительные		обмена мнениями и	
результаты.		образовательные	-	реализации собственных	
3.Победитель школьных	И	результаты или проблемі	ыс	проектов.	
региональных олимпиад	И	поведением,	не		
соревнований.		принимающий участие в	;		
4. Лидер класса или параллел	и,	жизни школь	ы,		
принимающий активн	oe	отстраненный с	TC		
участие в жизни школы.		коллектива.			
5.Возможный участні	ИΚ				
всероссийских детск	0-				
юношеских организаций	И				

Схема реализации формы наставничества «ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление Программы наставничества в	Ученическая конференция.
форме «ученик - ученик».	
Отбор наставников из числа активных	Анкетирование. Собеседование.
учащихся школьного сообщества.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые	Анкетирование. Листы опроса.
образовательные потребности, низкую	Использование базы наставляемых.
учебную мотивацию, проблемы с	
адаптацией в коллективе, не включенных в	
школьное сообщество и желающих	
добровольно принять участие в программе	
наставничества.	
Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов. Назначения
	куратором.
Улучшение образовательных результатов	Представление конкретных результатов
наставляемого, интеграция в школьное	взаимодействия (проект, улучшение
сообщество, повышение мотивации и	показателей).
осознанности.	

Рефлексия	реализации	формы	Анализ	эффективности	реализации			
наставничества.			программы	oI.				
Уважаемый и заслуженный статус Поощрение на ученической конференции.								
наставляемого. Осознанности								
причастности к і	школьному сообще	ству.						

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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 роста участников, динамика образовательных результатов.

1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

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 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.

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.

2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных

навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ 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 (таблица 2).

Цели мониторинга влияния Программ 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.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
 - Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
 - Доска почета «Лучшие наставники».
 - Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
 - Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Направления Программы «Равный - равному» в рамках реализации формы целевой модели наставничества «ученик-ученик»

Направления	Целевая	Цели программы	Задачи программы	Характеристика	Характеристика
Программы	аудитория			наставника	наставляемого
Успеваемость на	Учащиеся 510	Достижение лучших	1. Помощь в	Ученик,	Ученик,
100	класса	образовательных	самоорганизации	демонстрирующий	пассивный,
		результатов учеником	(помощь в составлении режима	высокие	демонстрирующий
		(учащимися).	дня, совместное составление	образовательные	неудовлетворитель
			программы саморазвития,	результаты	ные
			помощь в выборе целей и их		образовательные
			достижении).		результаты
			2.Помощь в формировании		
			интеллектуальных умений в виде		
			тренировки ряда		
			мыслительных операций по		
			западающим темам (таблица		
			умножения, правила и т.д.). 3.Помощь в выполнении		
Вовлечение в	Учащиеся 4-9	Психоэмоциональна я		Активный ученик,	Пассивный ученик,
активную	класса	поддержка с	оддержка становления	обладающий	социально или
деятельность	Riucea	-	индивидуальности подростка	лидерскими и	ценностно
деятельность		коллектив, развитием		организаторскими	дезориентированный,
		· ÷	кружков и секций, приглашение	качествами,	не
		творческих, лидерских	1	нетривиальностью	принимающий
		навыков.	индивидуальной помощи в	мышления. Лидер	участие в жизни
			развитии творческих	класса или параллели,	школы,
			способностей и т.д.).	школы, принимающий	отстраненный от
			2.Содействие в проявлении	активное участие в	коллектива.
			индивидуальности (обсуждение	жизни школы. Член	Дети с OB3.
			того, что подросток делает	РДШ. Волонтер.	Дети, находящиеся
			хорошо, организация		на индивидуальном
			персональной выставки или		обучении.
			концерта подростка, помощь в		

			участия в конкурсе или		
			мероприятии и т.д.).		
			3.Помощь в самоорганизации		
			(помощь в составлении режима		
			дня, совместное составление		
			программы саморазвития,		
			помощь в выборе целей и их		
			достижений).		
			4.Вовлечение в мероприятия		
			школьного сообщества.		
Ученик в	Вновь	Включение ученика в	1.Знакомство с традициями,	Активный ученик,	Ученик,
условиях	прибывшие в	систему	особенностями школы и класса.	обладающий	обладающий
адаптации	школу	взаимоотношений	2.Помощь в организации	лидерскими и	лидерскими
	учащиеся	коллектива школы и	образовательного процесса.	организаторскими	качествами или
	·	класса.	3. Решение конкретных	качествами.	ученик пассивный,
		Психоэмоциональна я	психологических и		отстраненный от
		поддержка для	коммуникативных проблем.		коллектива.
		адаптации в новом			
		коллективе.			
Антибуллинг	Учащиеся 1-11	Профилактика всех	1.Психоэмоциональная	Активный ученик,	Пассивный ученик,
·	классов	форм насилия над	поддержка учащихся.	обладающий	отстраненный от
		учащимися в	2.Вовлечение учащихся в	лидерскими и	коллектива. Новый
		образовательной	совместную творческую,	организаторскими,	ученик в классе.
		организации, в	образовательную деятельность.	коммуникативными	Ученик с особыми
		общественных	2.Обучение навыкам мирного	навыками, хорошо	образовательными
		местах.	разрешения конфликтов.	развитой эмпатией.	потребностями.

Дорожная карта по реализации Программы «Равный - равному» в рамках формы целевой модели наставничества «ученик-ученик»

№	Наименование этапа	Мероприятия	1 - равному» в рамках формы целевой модели наставни Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска Программы	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	июнь- октябрь 2021	директор школы
		Подготовка нормативной базы реализации Программы	1. Издание Приказа о внедрении Программы. 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.	июнь- октябрь 2021	директор школы
		потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	июнь- октябрь 2021	зам. директора по УВР, ВР
			1.Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества.	июнь- октябрь 2021	директор школы
			Сформирование Программы по форме наставничества «ученик - ученик»	июнь- октябрь 2021	зам. директора по ВР
		* ' '	1. Проведение МО классных руководителей. 2.Проведение родительских собраний. 3.Проведение классных часов.	октябрь 2021	зам. директора по ВР

		возможностях и целях			
		Программы			
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в Программе. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи
		Формирование базы наставляемых	руководитель, психолог, соцработник, родители. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе. 2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Анализ базы наставников с целью выявления подходящих для реализации конкретного направления Программы	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи

			Издание проекта приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программы и графиков обучения наставников. Организация «Школы наставников» и проведение обучения.	октябрь- декабрь 2021 октябрь- декабрь 2021	зам. директора по BP, педагоги- психологи зам. директора по BP, педагоги- психологи
5.	Формирование наставнических пар /групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по ВР, педагоги- психологи
		Закрепление наставнических пар /групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических	октябрь- декабрь 2021 октябрь- декабрь 2021 октябрь- декабрь 2021	зам. директора по ВР, педагоги- психологи зам. директора по ВР, педагоги- психологи зам. директора по ВР, педагоги- психологи
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	, 1	январь- май 20222023	наставники

		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	апрель 2023	зам. директора по ВР, педагоги- психологи
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы	 Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 		зам. директора по ВР, педагоги- психологи
		Мотивация и поощрения наставников	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2.Благодарственные письма партнерам. 3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 4.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.	2024 декабрь	директор школы

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

индикаторы оценки влияния программ на Индикаторы оценки	•	гатов программы
· · ·	на входе	на выходе
Вовлеченность обучающихся в образовательный		
процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной		
успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков		
учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения		
дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития		
талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,		
конкурсах, соревнованиях на		
школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,		
конкурсах, соревнованиях на		
региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,		
конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской		
деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и		
образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями		
здоровья, принимающих участие в		
программах наставничества.		
Число обучающихся, состоящих на всех видах учета		

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «ученик - ученик»

Анкета наставляемого

Ι.	Сталкивались ли Вы ра	аньше с программои	наставничества?	[да/нет]
2.	Если да, то гле?			

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

				,						
3.Оцените ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
комфорта при общении с										
наставником										
4.Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезными/интересным, как										
Вам кажется, будут личные										
встречи с наставником?										
5.Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезны/интересными, как Вам	1	2				0		0		10

кажется, будут групповые встречи?										
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понятным, согласно	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы?

Что для Вас является особенно ценным в программе? Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

- 1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Инструкция: оцените в баллах от	l до I	0, где	I - can	иый н	изший	і балл	, a 10	- самь	ій выс	сокий.
Насколько комфортным Вам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
представляется общение с										
наставником?										
Насколько Вы можете	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
реализовать свои лидерские										
качества в программе?										
Насколько могут быть	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезны/интересны групповые										
встречи?										
Насколько могут быть	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезны/интересны личные										
встречи?										
Насколько Ваша работа зависит	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
от предварительного										
планирования (разработанного										
Вами)?										
Насколько Вы собираетесь	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
придерживаться плана?	1					U		0		10

Оцените ожидаемую	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
включенность наставляемого в										
процесс.										
Оцените ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
удовлетворения от совместной										
работы.										
Оцените ожидаемую	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
полезность проекта для Вас и										
Вашего наставляемого										

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Что в программе является наиболее ценным для Вас?

Насколько важна польза	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
обучения Наставников?										

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Целевая модель «Учитель-Учитель» МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска» ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая целевая модель наставничества «Учитель - учитель» МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". А также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы для каждого молодого специалиста 3 года.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

Партнеры - это участники в какой-либо совместной деятельности.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

В МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. С помощью внедрения программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями.

Целевая модель наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Программа базируется на следующих нормативно- правовых документах:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями);
- 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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Устав МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Программа развития МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
 - Положение о педагогическом совете МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
 - Положение о методическом совете МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
 - Положение о наставничестве МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска.

Целью внедрения модели наставничества «Учитель - учитель» 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) разных уровней образования и молодых специалистов МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска. Это влечет 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. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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;
- сообщество образовательной организации Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

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

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Направление программы: взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Реализация программы наставничества подразумевает создание широких педагогических проектов: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Данные формы могут быть использованы как для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), так и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель» Наставник Наставляемый				
паставник				
	Молодой	Педагог		
Опытный педагог, имеющий	Имеет малый опыт	Специалист,		
профессиональные успехи (победитель	работы (от 0 до 3	находящийся в		
различных профессиональных конкурсов,	лет), испытывающий	процессе		
автор учебных пособий и материалов,	трудности с	адаптации		
ведущий вебинаров и семинаров).	организацией	на новом месте		
Педагог, склонный к активной	учебного процесса,	работы, которому		
общественной работе, лояльный участник	со взаимодействием	необходимо		
педагогического и школьного сообществ.	с обучающимися,	получать		
Педагог, обладающий лидерскими,	другими педагогами,	представление о		
организационными и коммуникативными	родителями.	традициях,		
навыками, хорошо развитой эмпатией.		особенностях,		
Типы наставников:		регламенте и		
Наставник - консультант создает		принципах		
комфортные условия для реализации		образовательной		
профессиональных качеств, помогает с		организации.		
организацией образовательного процесса и с		Педагог,		
решение конкретных психолого		находящийся в		
педагогических и коммуникативных проблем,		состоянии		
контролирует самостоятельную работу		эмоционального		
молодого специалиста или педагога.		выгорания,		
Наставник - предметник - это опытный		хронической		
педагог одного и того же предметного		усталости.		
направления, что и молодой учитель,				
способный осуществлять всестороннюю				
Формы взаимодействия	Цель			
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения			
	необходимых профессиональных навыков			
	и закрепления на мест	ге работы.		
«Опытный классный руководитель -	Поддержка для приоб	ретения		
молодой специалист»	необходимых профес	сиональных навыков		
	в работе с классным к	соллективом и		
	закрепления на месте			
«Лидер педагогического сообщества -	Реализация психоэмоз			
педагог, испытывающий проблемы»	поддержки сочетаемы			
	профессиональной по			
П	приобретению и разви			
«Педагог новатор - консервативный	Помощь в овладении	-		
педагог»	программами, цифров	выми навыками, ИКТ		
(OHI INII IŬ HOOFI (OTVIVI)	Мото ниноской полно	MARIO HO ROTHANOMANO		
«Опытный предметник - неопытный	Методическая поддер	жка по конкретному		
предметник»	предмету.			

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

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

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Задачи:

- 1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой молели.
- 2. Разработать и реализовать программу наставничества.
- 3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 4. Обеспечить инфраструктурную и материально-техническую реализацию программы наставничества.
- 5. Осуществить персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
- 6. Осуществить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества.
- 7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
- 8. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).
- 9. Обеспечить эффективную педагогическую интернатуру студентов педагогических ВУЗов и ССУЗов в образовательной организации, адаптировать к профессии, помочь установить взаимодействие с коллективом образовательной организации.
- 10. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.
- 11. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- 12. Способствовать планированию профессиональной карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- 13. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы методической работы образовательной организации с молодыми специалистами:

• пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-

наставников);

• активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое)
- совместное планирование урока молодого специалиста с учителем- наставником, анализ проведенных уроков, взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста молодого специалиста.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для молодого специалиста:

- создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие электронного ресурса и портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
- привлечение общественности, региональных образовательных организаций ВПО и СПО к участию в реализации программы наставничества.
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхклассах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

ЭТАП 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача:

информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников

Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материальнотехническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества

ЭТАП 2. Формирование базы наставляемых

Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе;

сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций

ЭТАП 3. Отбор и обучение наставников

Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми

Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации

ЭТАП 4 Формирование наставнических пар или групп

Задача: формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям

Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы

ЭТАП 5. Организация и осуществление работы наставнических пар /групп Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе **Результат:** сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до

логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы

ЭТАП 6. Завершение наставничества

Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, потенциальных компаний-партнеров

Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА<u>В МОАУ «СОШ</u>

№ 46 г. Челябинска»_

No	от. телиониска//	T	
	Мероприятия	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка	• Обеспечить нормативно-	• Определить
	условий для	правовое оформление программы	заинтересованные в
	запуска	наставничества;	наставничестве
	программы	• информировать	аудитории в зависимости
	наставничества	коллектив о подготовке	от выбранной формы
		программы, собрать	наставничества;
		предварительные запросы	• информировать
		педагогов, молодых специалистов;	аудитории через целевые
		• сформировать команду и	медиа о возможностях
		выбрать куратора, отвечающих за	программы
		реализацию программы;	наставничества,
		• определить задачи, формы	планируемых результатах и
		наставничества, ожидаемые	модели участия
		результаты;	
		• сформировать дорожную	
		карту внедрения целевой модели	
		наставничества, определить	
		необходимые для реализации	
		ресурсы - внутренние и внешние	
2	Формирование	• Информировать родителей,	
	базы	педагогов, обучающихся о	
	наставляемых	возможностях и целях программы;	
		• организовать сбор данных о	
		наставляемых по доступным	
		каналам (родители, классные	
		руководители, педагоги-психологи,	
		профориентационные тесты), в том	
		числе сбор запросов наставляемых к	
		программе;	
		• включить собранные данные	
		в базу наставников, а также в	
		систему мониторинга влияния	
		программы на наставляемых	
3	Формирование	• Информировать коллектив	• Взаимодействовать
	базы	педагогов и молодых специалистов	с целевыми аудиториями
	наставников	о запуске программы;	на профильных
		• собрать данные о	мероприятиях с целью
		потенциальных наставниках из	найти потенциальных
		числа педагогов	наставников;
			• мотивировать
			наставников
4	Отбор и	• Разработать критерии	• Привлечь
	обучение	отбора наставников под собранные	психологов, сотрудников
	наставников	запросы;	педагогических вузов,
		• организовать отбор и обучение	менторов к отбору и
		наставников	обучению наставников;
			• найти ресурсы для
			организации обучения

		зовательное автономное учрежление «ОО №6	
5	Формирование	• Разработать инструменты и	• Привлечь психологов,
	наставнических	организовать встречи для	волонтеров, сотрудников
	парили групп	формирования пар или групп;	педагогических вузов к
		• обеспечить	формированию пар или
		психологическое сопровождение	групп
		наставляемым, продолжить поиск	
		наставника не сформировавшим	
		пару или группу	
6	Организация	• Выбрать форматы	• Промежуточные
	работы	взаимодействия для каждой пары	результаты программы
	наставнических	или группы;	транслировать партнерам
	пар или групп	• проанализировать сильные и	программы и медиа для
		слабые стороны участников для	актуализации и
		постановки цели и задач на	потенциального вовлечения
		конкретные периоды;	в будущий цикл программы
		• при необходимости	
		предоставить наставникам	
		методические рекомендации или	
		материалы по взаимодействию с	
		наставляемыми;	
		• организовать сбор обратной	
		связи от наставников, наставляемых	
		и кураторов для мониторинга	
		эффективности реализации	
		программы;	
		• собрать данные от	
		наставляемых для мониторинга	
		влияния программы на их	
		показатели;	
		• разработать систему	
		поощрений наставников	
7	Завершение	• Организовать сбор обратной	• Привлечь
ľ	наставничества	связи наставляемых, провести	сотрудников
	nacrabilii icerba	рефлексию, подвести итоги	педагогических
		мониторинга влияния программы	институтов, психологов к
		на наставляемых;	оценке результатов
		• организовать сбор обратной	наставничества;
		связи от наставников, наставляемых	•пригласить
		и кураторов для мониторинга	партнеров, представителей
		эффективности реализации	образовательных
		программы;	организаций СПО и ВПО,
		• реализовать систему	исполнительно-
		поощрений наставников;	распорядительных органов
		• организовать праздничное	муниципального
		событие для представления	образования, выпускников
		результатов наставничества,	на итоговое мероприятие;
		чествования лучших наставников и	
		популяризации лучших кейсов;	лучшие практики и примеры
			пучшие практики и примеры наставничества через медиа,
			<u> -</u>
		базу наставников, в том числе	участников, партнеров
		включая завершивших программу	
		наставляемых, желающих	
		попробовать себя в новой роли	

«ДОРОЖНАЯ КАРТА» РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ» ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

No	Наименование этапа, задачи и ожидаемые		Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
	результаты	1 1	•	•	
1.	Подготовка условий для запуска		Изучение нормативно-правовой базы	июнь-	директор школы
	программы наставничества	Изучение и	внедрения целевой модели	октябрь	
	Задача: информирование о запуске	систематизация	наставничества	2021	
	программы наставничества; сбор	имеющихся материалов по			
	предварительных запросов от	проблеме наставничества			
	потенциальных наставляемых и выбор	Подготовка нормативной	1.Издание Приказа о внедрении	июнь-	директор школы
	соответствующих этим запросам	базы реализации	Программы.	октябрь	
	аудитории для поиска наставников	1 1	2.Разработка и утверждение	2021	
	Результат: определены необходимые		Положения о наставничестве.		
	ресурсы (кадровые, методические,		3. Разработка и утверждение дорожной		
	материально-техническая база и т. д.) и		карты внедрения системы		
	возможные источники их привлечения		наставничества.		
	(внутренние и внешние) для		1 .Проведение мониторинга по	июнь-	зам. директора по
	организации функционирования	Выбор направлений	выявлению предварительных запросов	октябрь	УВР
	целевой модели наставничества	Программы, исходя из	от потенциальных наставляемых и	2021	
		потребностей	заинтересованных в наставничестве		
		образовательной	аудитории внутри МОАУ «СОШ № 46 г.		
		организации	Челябинска»		
		Информирование	Проведение педагогического совета с	октябрь	зам. директора по
		педагогического	целью информирования о реализации	2021	УВР
		сообщества МОАУ	программы наставничества		
		«СОШ №46 г.			
		Челябинска»» о			
		реализации программы			

2.	1	Сбор данных о наставляемых и наставниках	1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор	октябрь 2021	зам. директора по УВР, педагоги-психологи
	организации, которые можно решить с		согласий на обработку персональных		
4	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 3. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 4. Соединение наставников и наставляемых в пары/ группы и издание приказа о формировании наставнических	октябрь- декабрь 2021	зам. директора по УВР, педагоги- психологи
3.	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации	Отбор наставников и наставляемых	пар 1. Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников 2. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) 3. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности 4. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	-	зам. директора по УВР, педагоги- психологи

5. Организация и осуществление работы	Организация работы	1. Составление планов	январь-	зам. директора по
наставнических пар /групп Задача:	наставнических пар в	индивидуального развития	май	УВР,
закрепление гармоничных и	течение всего периода	наставляемых, индивидуальные	2022	руководители
продуктивных отношений в	действия программы	траектории обучения.	2023	НМК, наставники
наставнической паре или группе	Методическое	2. Организация психологического		
Результат: сформированы стабильные	сопровождение данной	сопровождения наставляемым, н	e	
наставнические отношения, доведенные	программы	сформировавшим пару или группу (при	И	
до логического завершения,		необходимости), продолжение поиск	a	
реализована цель программы		наставника.		
наставничества для конкретной		3. Проведение первой,		
наставнической пары или группы		организационной, встречи		
		наставника и наставляемого.		
		4. Проведение второй, пробной		
		рабочей, встречи наставника	И	
		наставляемого.		
		5. Проведение встречи-планирования		
		рабочего процесса в рамках программи	Ы	
		наставничества с		
		наставником и наставляемым.		

Потражение наставничества		 6. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 7. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 4. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 5. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. 		зам. директора по УВР, ВР, педагоги- психологи директор школы
----------------------------------	--	---	--	---

План работы <u>с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями</u>

N₂	Мероприятия	Ответственный
712	ПЕРВЫЙ ГОД	Ответственный
1		
1	Сентябрь Изучение мотивации педагогической деятельности; устава учреждения,	Директор
1.1	правил внутреннего распорядка, плана работы школы, локальных актов, должностной инструкции; программ, методических пособий; документов по ФГОС	
1.2	Подбор наставников Инструктаж по ведению электронного журнала, оформлению личных дел обучающихся о проверке дневников и тетрадей обучающихся; контроль тематического планирования; посещение уроков. Практическое занятие «Как вести классный журнал».	
1.3	Инструктаж классных руководителей; составление воспитательной программы класса; проведение родительских собраний; организация внеурочной деятельности обучающихся; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей	G 40.11 G 1111 G 112
1.4	Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков;	Руководители НМК
1.5	Знакомство с программами по предметам Составление рабочих программ по предметам Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий Реализация ФГОС, ФГОС ОВЗ	Наставники
1.6		Психологи
2	Проведение микроисследования потенциальных возможностей педагогов. Круглый стол «Особенности работы с детьми с ОВЗ и детьми- инвалидами» Октябрь	
	Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также	Директор
2.1	собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам;	директор
2.2	Консультация о ведении мониторинга профессиональной деятельности Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с обучающимися. Проведение консультаций "Конструкт урока, каким он должен быть?", "Проблемы профессионального становления молодого учителя". Анализ педагогических ситуаций	Заместитель директора
2.3	Анализ воспитательных мероприятий; помощь в подборе тематических классных часов; знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы	Заместитель директора по ВР
2.4	Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков. Практические занятия «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»; «Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями. Как вести протоколы родительских собраний»	Наставники
2.5	Лекция «Проблемы адаптации первоклассников, пятиклассников, десятиклассников»	Психологи
2.6.	Посещение уроков	Заместители директора по УВР
3	Ноябрь	
3.1	Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных срезов	Директор
3.2	Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков. Беседы с молодыми педагогами по результатам первой четверти. Помощь в организации работы с учащимися во время каникул;	Заместитель директора
	·	•

	Проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель - ученик";	Заместитель
3.3	знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного	директора по
	мероприятия	BP
		Наставники
	Проведение бесед "Методы и формы современного урока", "Как	
	добиться дисциплины на уроке?".	
	Анализ педагогических ситуаций.	
	Инструктаж по дозировке домашних заданий; помощь в разработке	
3.4	"трудных тем"; проведение бесед "Воспитательные задачи урока и	
	методы их решения", "Способы организации работы учащихся с	
	текстом учебника".	
	Практические занятия «Выбор методов и средств обучения при	
	организации различных видов урока»;	
	«Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий».	
3.5	Лекция «Типы семейного воспитания»	Психологи
4	Декабрь - Январь	
4.1	Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими	Директор
	Маннимиса	
4.0		Заместитель
4.2		директора
	Консультация «Развивающие задачи урока и методы их решения»	2
4.3	Знакомство с формами и методами работы с родителями;	Заместитель
т.5	посещение уроков; Консультации «Внеурочная работа по предмету»:	директора по
	Обучение использованию на уроках накопленного методического	Наставники
	материала кабинета; посещение уроков.	
	Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в	
4.4	разработке ' 'трудных тем".	
	Практические занятия; «Методика проведения внеклассных	
	мероприятий, праздников»; «Организация индивидуальной работы с	
4.5	Лекция «Особенности полового воспитания девочек и мальчиков»	Психологи
5	Февраль	
5.1	Проверка взаимопосещения уроков; посещение уроков	Директор
5.2	Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи	Заместитель
3.2	слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	директора
5.3	Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение	Заместитель
	асоциального поведения учащихся	директора
	Консультации «Межпредметные связи на уроках»,	Заместитель
5.4	«Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и	директора
	творческой деятельности»;	
	Анализ педагогических ситуаций Проведение открытых уроков учителей;	Наставники
	Практические занятия: «Контроль работы с неуспевающими и	Паставинки
5.5	грактические занятия. «контроль расоты с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися»;	
	«Способы выхода из трудной ситуации на уроке.	
5.6	Лекция «Агрессия в младшем школьном возрасте»	Психологи
6	Март	
6.1	Проведение беседы «О взаимоотношениях в коллективе»;	Директор
0.1	посещение открытых уроков	
	Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся	Заместитель
6.2	на уроке; контроль выполнения учебных программ, графика	директора
5.2	Посещение классных часов; проведение беседы «Решение проблем	Заместитель
6.3	семейного воспитания»; помощь в организации работы с учащимися	
	, process of samplimites	DD

	Проверка поурочных планов, помощь в подготовке отчета по темам	Наставники
	самообразования; помощь в организации открытых уроков.	Tiue Tubiliikii
6.4	Помощь в организации открытых уроков.	
	Практические занятия «Работа с мотивированными	
	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.	Заместите
0.1	Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную	
3.1	категорию и правилами оформления аттестационных документов на	
	нулевом этапе аттестации	директори
	деятельности по самообразованию в практику педагогической	,
	<u> </u>	Ь
7.2	работы». Анализ педагогических ситуаций.	директора
7.2	Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим	
	обучающимся; посещение уроков.	
	Проведение микроисследования организации работы с	
	начинающими пелагогами в школе и уровня их профессиональной Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых	Наставники
	специалистов к отчету о работе за год.	TideTabilitikii
7.3	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого	
	специалиста	
7.4	Лекция «Подготовка ребёнка к школе»	Психологи
8	Май	
	Подведение итогов работы наставников и стажеров за учебный год	Заместител
0.1	Помощь в выборе тем по самообразованию на следующий учебный	Ь
8.1	год; помощь в подготовке рабочих программ и кабинета к новому	директора
	учебному голу	Anp and a pu
8.2	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ	Руководители
0.2		НМК
8.3	Подготовка информации о летнем отдыхе обучающихся	Директор
8.4	Практические занятия «Организация повторения»; «Составление	Наставники
	итоговых тестов для проверки»; «Подготовка к годовым	
4	ВТОРОЙ ГОД	T
1	Сентябрь	
		n
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в	Заместител
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации.	Ь
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	ь директора
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел	Ь
	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала.	ь директора Стажер
	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий.	ь директора
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик.	ь директора Стажер
	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического	ь директора Стажер
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных	ь директора Стажер
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков	ь директора Стажер Наставники
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год.	ь директора Стажер Наставники
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе	ь директора Стажер Наставники
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР
1.2 1.3 1.4	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР
1.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР
1.2 1.3 1.4 2 2.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора
1.2 1.3 1.4	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР
1.2 1.3 1.4 2 2.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора
1.2 1.3 1.4 2 2.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора Стажер
1.2 1.3 1.4 2 2.1 2.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над работы темой Практические занятия «Разработка учебно-дидактических материалов,	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора Стажер
1.2 1.3 1.4 2 2.1 2.2 2.3	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой Практические занятия «Разработка учебно-дидактических материалов, ЭОР,ЦОР»;	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора Стажер Наставники
1.2 1.3 1.4 2 2.1 2.2	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над рыбранной темой Практические занятия «Разработка учебно-дидактических материалов, ЭОР,ЦОР»; Выполнение единых требований к ведению тетрадей.	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора Стажер Наставники
1.2 1.3 1.4 2 2.1 2.2 2.3	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала. Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах. Взаимопосешение уроков Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе Октябрь Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой Практические занятия «Разработка учебно-дидактических материалов, ЭОР,ЦОР»;	ь директора Стажер Наставники Заместитель директора по ВР Заместител ь директора Стажер Наставники

	Подбор литературы по теме самообразования, с использованием	Стажер
3.2	образовательных ресурсов Интернета.	o ramic _p
	Подготовка портфолио	
	Практические занятия «Знакомство с методикой подготовки	Наставники
2.2	обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету».	
3.3	Презентация портфолио наставником.	
	Посещение уроков	
2.4	Участие в заседании НМК.	Руководители
3.4	Проверка выполнения программы.	НМК
4	Декабрь - Январь	111/111
	Анализ работы за первое полугодие	Заместитель
4.1	Подготовка проекта заявления на аттестацию и паспорта	директора
	аттестующегося педагога	,,,,
	Взаимопосещение уроков.	Стажер
4.2	Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов. Составление	1
4.2	портфолио педагога.	
	Проведение открытого урока.	
4.3	Практические занятия «Общие вопросы методики проведения	Наставники
	внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися»;	
	«Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися	
	Изучение отзывов детей и их родителей о работе молодых	Руководители
4.4	специалистов. Анализ контрольных работ, методы работы над	НМК
5	Февраль	THVIIC
	Консультации «Общие положения портфолио педагога. Структура	Заместитель
5.1	содержания и порядок ведения портфолио».	директора
5.1	«Структура написания аналитического отчета о профессиональной	дпректори
	TAGET OF THE OFFICE	
	Организация самостоятельного проектирования урока молодым	Стажер
5.2	специалистом Самоанализ уроков.	
	Выступление на заседании НМК по теме самообразования	**
5.3	Посещение и анализ уроков	Наставники
	Оценивание материалов портфолио	7
5.4	Анализ работы молодого специалиста с высокомотивированными	Руководители
-	обучающимися	НМК
6	Март	20140cmyrmc
	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста.	Заместите
6.1	Консультация «О подготовке презентации и защитного слова к	ЛЬ
	1 71	директора
	Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти.	Стания
6.2	Проведение открытого внеклассного мероприятия по предмету.	Стажер
0.2	Заполнение диагностической карты профессиональной	
	Деятельности молодым специалистом	Наставники
6.3	Проверка выполнения программы. Вопросы подготовки обучающихся к ВПР	паставники
	Анализ работы молодого специалиста с обучающимися с низкой	Руководители
6.4	мотивацией к обучению	г уководители НМК
7	<u> </u>	TIIVIIX
	Апрель Консультация «Вопросы ВПР, ОГЭ, ЕГЭ»	Заместитель
7.1	копсультация «вопросы втіг, от э, втэ»	
	Проуожление процедуры оттестации	директора Стажер
7.2	Прохождение процедуры аттестации.	Стажер
1.2	Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых	
	тестов для проверки	

		**
7.3	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста.	Наставники
	Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа урока»	
	Практическое занятие «Анализ различных стилей педагогического	Психологи
7.4	общения (авторитарный, либерально-попустительский,	
8	Май	
	Подведение итогов работы наставников и стажеров за учебный год	Заместитель
8.1	подведение итогов расоты наставинков и стажеров за у теоный год	директора
8.2	Отчет молодого специалиста о проделанной работе	Стажер
	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования	Наставники
8.3	молодого учителя на следующий учебный год	Tide Tabilitikii
0.4	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ;	Руководители
8.4	составление характеристик	НМК
	ТРЕТИЙ ГОД	
1	Сентябрь	
1.1	Оформление рабочей программы педагога, личных дел	Заместитель
	обущающимся и эпектронного классного журнала	пипектора
	Изучение программ, методических пособий.	Наставники
1.2	Подбор/разработка диагностических материалов, методик	
1.4	Оказание помощи в составлении календарно-тематического	
	планирования по предмету и составление плана в закрепленных	
	классах Взаимопосешение уроков. Оказание помощи в планировании методической работы на год	Руководители
1.3	Оказание помощи в планировании методической работы на год	Руководители НМК
2	Октябрь	THVIX
	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	Заместитель
2.1	periode in the interest of the	директора
2.2	Работа по методической теме, применение педагогических	Стажер
2.2	технологий в соответствии с выбранной темой	•
	Практические занятия «Способы и приемы активизации	Наставники
2.3	познавательной деятельности обучающихся»; «Инновационные	
	процессы в образовании» Помощь в подготовке открытого урока	
2.4	Выполнение единых требований к ведению тетрадей	HMK
	Помощь в организации сообщений на НМК	
3	Ноябрь	
3.1	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти	Заместитель
	Консультация «Участие в профессиональных конкурсах»	директора
2.2	Изучение передового опыта работы по теме самообразования, с	Стажер
3.2	использованием образовательных ресурсов Интернета	
	Ведение профессионального портфолио	TT
3.3	Практические занятия «Методы работы с одаренными детьми»	Наставники
	Взаимопосещение уроков	Disconducing
3.4	Участие в заседании методического объединения	Руководители НМК
4	Проверка выполнения программы Декабрь - Январь	ПМК
	Декаорь - жнварь Анализ работы за первое полугодие	Заместитель
4.1	и пами рассты за первое полугодие	директора
	Взаимопосещение уроков	Стажер
4.2	Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов	Clamop
	Проведение открытого урока	
	Практические занятия «Использование интернет ресурсов при	Наставники
4.3	дистанционном обучении»;	
4.3	«Практика исследовательской деятельности с обучающимися по	
	THO THEOTY IN	D
4.4	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Руководители
		НМК

5	Февраль	
5.1	Консультации «Публичное представление своего опыта работы»	Заместитель
		директора
5.2	Анализ деятельности по теме самообразования	Стажер
	Выступление на заседании НМК по теме самообразования	
5.3	Посещение и анализ уроков	Наставники
	Оценивание дидактических материалов, созданных молодым	
	спениалистом Анализ работы молодого специалиста по теме самообразования	Руководители
5.4	This is passible monogoro enequamera no reme eamocopasobamin	НМК
6	Март	
	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста.	Заместитель
6.1	Консультация «О подготовке презентации работы в паре наставник	директора
	- стажер». Беселы с мололым пелагогом по результатам третьей	1 1
	Подготовка к открытому мероприятию по наставничеству.	Стажер
6.2	Заполнение диагностической карты профессиональной	
	деятельности молодым специалистом	
6.3	Проверка выполнения программы.	Наставники
0.5	Взаимопосещение уроков	
6.4	Анализ работы молодого специалиста по реализации ФГОС	Руководители
- '		НМК
7	Апрель	
7.1	Консультация «Вопросы ВПР, ОГЭ, ЕГЭ»	Заместитель
7.1		директора
	Прохождение процедуры аттестации	Стажер
7.2	Подготовка к годовым контрольным работам	
	Составление итоговых тестов для проверки	
	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого	Наставники
7.3	специалиста	
	Практическое занятие «Применение коррекционных методик	
	обучения детей с низкой мотивацией к учению»	
7.4	Практическое занятие «Развитие лидерских качеств»	Психологи
8	Май	
	Подведение итогов работы наставников и стажеров за трехлетний	Заместитель
8.1	период совместной деятельности на празднике	директора
8.2	Отчет молодого специалиста о проделанной работе	Стажер
	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования	Наставники
8.3	молодого учителя на следующий учебный год	
0.4	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ;	Руководители
8.4	составление характеристик	НМК
	Мероприятие «Педагогический подиум» (открытое публичное	Администрация
8.5	мероприятие популяризации практик наставничества, подведение	
	итогов работы наставнических пар/групп и награждение лучших	
1		

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 отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы 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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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 анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор

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.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; а также его влияние на метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность; качество изменений В освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов c 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 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 на "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и на "выходе" реализуемой программы.

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИ 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 фестиваля наставников на школьном уровне «Педагогический подиум».
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник+";
- Награждение школьными грамотами «Наставник года»
- Благодарственные письма наставникам.