**Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №14**

|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНО  на заседании педагогического совета №1  30.08.2023 г. | УТВЕРЖДЕНО  Директор МОУ СОШ №14  Алёшкина Г.М.  Приказ №151 от 01.09.2023 |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**учитель-студент**

на период 2023/2024 годы

Наставник: Самаркина Е.Ц.

Наставляемые: Никулина Кристина Сергеевна

Бянкина Любовь Ивановна

Куратор: Самаркина Е.Ц.

2023

* 1. **Пояснительнаязаписка.**

Настоящая целевая модель наставничества, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным 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"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов .

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

# В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в

конкретных формах для получения ожидаемыхрезультатов.

**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 самосовершенствованиянаставляемого.

**Координатор -** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программынаставничества.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

**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 инаставляемым.

**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 социальныхсетях.

**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 образовательныммаршрутом.

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Нормативные основы целевой моделинаставничества.

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставленияшколы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция РоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в РоссийскойФедерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810)(утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс РоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс РоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельностии благотворительныхорганизациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественныхобъединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "Онекоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение 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, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом междуобучающимися».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

# Нормативные правовые акты школы

* + Устав
  + Программа развития
  + Отчет о результатах самообследования деятельности
  + Положение о педагогическомсовете
  + Положение о методическомсовете

# Задачи целевой модели наставничества

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

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительногообразования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочныхипсихологическикомфортныхкоммуникацийнаосновепартнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытныхспециалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическомколлективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков иметакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитиюучащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемостиучащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационныемероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональнойреализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьногосообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иныхвозможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков,

для горизонтального и вертикального социальногодвижения.

1. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
2. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные исоциальные.
3. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностямиздоровья.
   1. **Структурауправленияреализациейцелевоймоделинаставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Министерство образования и науки Хабаровского края | Осуществление государственного управление в сфере образования.  Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;  Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| ХК ИРО | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.  Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;  Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.  Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов  Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| МОУ СОШ №14 | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества  Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.  Реализация программ наставничества.  Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.  Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества. |
| Координатор м кураторы | Формирование базы наставников инаставляемых.  Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведенияобучения).  Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  Контроль проведения программнаставничества.  Участие в оценке вовлеченности в различные формынаставничества.  Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализациимодели.  Мониторинг результатов эффективности реализации целевой моделинаставничества. |
| Наставники | Реализациянаставническогоцикла. |

# Кадровая система реализации целевой модели наставничества

# В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции.
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 самосовершенствованиянаставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программынаставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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 педагогов и подростков - будущих участников программы.

* Формирование базынаставляемых:
  + из числаобучающихся:
    - проявивших выдающиесяспособности;
    - демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
    - с ограниченными возможностямиздоровья;
    - попавших в трудную жизненнуюситуацию;
    - имеющих проблемы споведением;
    - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных отколлектива
  + из числапедагогов:
    - молодыхспециалистов;
    - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
    - находящихся в процессе адаптации на новом местеработы;
    - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.
* Формирование базы наставников изчисла:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющихсоветов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свойопыт;
* ветеранов педагогическоготруда.

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

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запускапрограммы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальныхнаставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальныхнаставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | **Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:**   * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных,спортивных, * творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков поинтересам, * театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющихсоветов, * организаторов досуговой деятельности в образовательной организации идругих * представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.   **Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированиюбазы**  **наставников из числа:**   * выпускников, заинтересованных в поддержке своейшколы; * сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовкебудущих * кадров (возможно пересечение с выпускниками); * успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют * потребность передать свой опыт; * представители других организаций, с которыми есть партнерскиесвязи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретнойпрограммы. 2. Обучение наставников для работы снаставляемыми. | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения. |
| Организация  хода  наставнической  программы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,   чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.   1. Работа в каждой паре/группе включает:  * встречу-знакомство, * пробную рабочую встречу, * встречу-планирование, * комплекс последовательных встреч, * итоговую встречу. | **Мониторинг:**   * сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризацияпрактик. | * Собраны лучшие наставнические практики. * Поощрение наставников. |

* 1. **Формы наставничества**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных формнаставничества.

Исходя из образовательных потребностей выбрана форма «учитель-учитель»

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

# Задачи:

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

# Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагоговв педагогическую работу и культурную жизнь образовательнойорганизации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогическогопотенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательнойорганизации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой иулучшение психоэмоционального состоянияспециалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательногоучреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классах игруппах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

# 

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Молодойспециалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьногосообществ. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,   хорошоразвитойэмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией  учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типынаставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -**  **консультант** | **Наставник -**  **предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –  педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическуюподдержкупреподаванияотдельных  дисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

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

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в  форме «Учитель – учитель». | Педагогическийсовет. Методическийсовет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и  педагогов, самостоятельно выражающих желание помочьпедагогу. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участиев  программенаставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формированиепар, групп. | Послевстреч, обсуждениявопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая  деятельность. Успешнаяадаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытыхуроков. |
| Рефлексия реализации формы  наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Наставник получает уважаемый и  заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или  методический совете школы. |

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Молодойспециалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьногосообществ. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,   хорошоразвитойэмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией  учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типынаставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -**  **консультант** | **Наставник -**  **предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –  педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическуюподдержкупреподаванияотдельных  дисциплин. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программынаставничества**

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своейдеятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программынаставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательныхрезультатов.

# Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

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

# Цели мониторинга:

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

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);
  + обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личностинаставника;
  + контроль хода программынаставничества;
  + описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  + определение условий эффективной программынаставничества;
  + контроль показателей социального и профессиональногоблагополучия.

# Оформление результатов.

ПорезультатамопросаврамкахпервогоэтапамониторингабудетпредоставленSWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредствоманкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ктрем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**9.2Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап2.**

Второйэтапмониторингапозволяетоценить:

* мотивационно-личностный профессиональныйростучастниковпрограммы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровнявовлеченностиобучающихсяобразовательнуюдеятельность;
* качествоизмененийвосвоенииобучающимися образовательныхпрограмм;
* динамикуобразовательныхрезультатовсучетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертучастников.

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.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участниковпрограммы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества измененийв освоении обучающимися образовательныхпрограмм).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личностинаставника;
  + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личностинаставника;
  + определение условий эффективной программынаставничества;
  + анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировоквовсеэтапыреализациипрограммывсоответствиисрезультатами;
  + сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы;
  + сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы.

# 10. 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 ведущаяроль.

**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 федеральномуровнях.
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числаобучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.