

СОГЛАСОВАНО

решение Экспертного совета
при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ ____ от «__» _____ 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Лицей № 25»

Вечтомова Е.Г.

Приказ № __ от «__» _____ 2022 года

М.П.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лингвистический лицей № 25»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лингвистический лицей № 25»
Решение об утверждении Программы	Приказ №__ от «__»_____2022г.
Авторы-разработчики Программы	Тихонова Ю.А., зам.директора по УВР
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none">• Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"• Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»• Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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» <p>Уровень субъекта РФ:</p> <ul style="list-style-type: none">• Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки

	<p>Удмуртской Республики»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021г. № 165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» • Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска» <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ о внедрении целевой модели наставничества от 14.03.2022г. № 34 • Положение о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся
Цель Программы	создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет,

	<p>педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, а также раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.</p>
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - оказывать практическую помощь молодым специалистам в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей - сократить период адаптации молодого специалиста - прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности - создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов - увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров - подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире - раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося - создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности - сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых
Ожидаемые результаты	<p>1. Создание эффективной среды наставничества, включающей</p>

	<p>непрерывный профессиональный рост, личностное развитие, самоопределение и самореализацию.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах. 3. Улучшение личных показателей эффективности педагогов. 4. Улучшение психологического климата в лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива. 5. Снижение проблем адаптации в новом, педагогическом/ учебном коллективе: психологических, организационных и социальных. 6. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов. 7. Рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых. 8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 10. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «ученик – ученик»; 2) «студент – ученик»; 3) «работодатель – ученик».

	<p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог – педагог»; 2) «руководитель образовательной организации – педагог»; 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».
Структура управления реализацией Программы	Администрация лицея, куратор по внедрению целевой модели наставничества
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 2. Мониторинг и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Могут быть предусмотрены различные виды материальных и нематериальных форм поощрений наставников: мероприятия по популяризации роли наставника, участие в конкурсах профессионального мастерства, доска почета, награждение грамотами и благодарственными письмами.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Технология наставничества на современном этапе является актуальной проблемой теории и методики образования. В сложившихся современных условиях возникла необходимость в возрождении наставничества как уникальной и в тоже время универсальной технологии передачи не только практического, но и культурного опыта от одного поколения к другому.

В современном понимании наставничество – это универсальная технология, которая может стать основой взаимоотношений внутри любой образовательной организации. Она влияет на интенсивность личностного развития при передаче знаний, навыков и опыта, формировании компетенций и ценностных ориентиров всех участников образовательного процесса.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения различных проблем и задач: социальные или образовательные затруднения, адаптация в новом коллективе, отсутствие мотивации к саморазвитию, труду и обучению, выбор своей образовательной или профессиональной траектории.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Целью внедрения целевой модели наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, а также раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи:

- оказывать практическую помощь молодым специалистам в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей;
- сократить период адаптации молодого специалиста;
- прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;

- увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, директор, родители, выпускники лицея.

1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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 лицея либо организации из числа партнеров, который курирует деятельность по реализации целевой модели наставничества.

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

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

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая программа наставничества разработана во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", Распоряжения Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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», на основании Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021г. № 165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска», Приказа МАОУ «Лицей № 25» «О

внедрении целевой модели наставничества» от 14.03.2022г. № 34, Положения МАОУ «Лицей № 25» «О Системе наставничества педагогических работников и обучающихся».

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Создание эффективной среды наставничества, включающей непрерывный профессиональный рост, личностное развитие, самоопределение и самореализацию.
2. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
3. Улучшение личных показателей эффективности педагогов.
4. Улучшение психологического климата в лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.
5. Снижение проблем адаптации в новом педагогическом/учебном коллективе: психологических, организационных и социальных.
6. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов.
7. Рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В данном разделе разъясняется основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

Уровни структуры	Направления деятельности.
Директор	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.2. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.3. Назначение куратора.4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.

Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка Программы наставничества. 2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты. 3. Формирование базы наставников и наставляемых. 4. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 5. Контроль процесса реализации Программы наставничества. 6. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 8. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли: Наставляемый, Наставник и Куратор.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

- ✓ из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся/педагогических работников, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Сформированная база наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Формирование базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в лице и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары/группы в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● встречу-знакомство ● пробную рабочую встречу ● встречу-планирование ● комплекс последовательных встреч 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга

	<ul style="list-style-type: none"> • итоговую встречу 	эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «студент – ученик»;
- 3) «работодатель – ученик».

«Ученик – ученик»

Цель формы: комплексная помощь в преодолении социальных или образовательных затруднений.

Задачи:

- совершенствовать образовательные, творческие или спортивные результаты (помощь в получении более высоких конкурсных или олимпиадных результатов);
- развить soft skills и метакомпетенции;
- помочь в социальной адаптации;
- сформировать устойчивое сообщество обучающихся.

Эта форма может иметь множество вариантов ролевых моделей:

- «успевающий – неуспевающий» - традиционная вариация поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «лидер – пассивный» - психологическая и социальная поддержка в коллективе или развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный – равному» - в процессе взаимодействия проходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

«Студент – ученик»

Цель формы: создание целостного представления о возможной образовательной и профессиональной траектории, улучшение мотивации, развитие метакомпетенций.

Задачи:

- оценить собственный образовательный и личностный потенциал и пути дальнейшего развития;

- помочь в сознательном выборе образовательной траектории;

- развить soft skills и метакомпетенции.

Вариации ролевых моделей:

- «успевающий – неуспевающий» - поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории;

- «равный – другому» - обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским).

«Работодатель – ученик»

Цель формы: создание у обучающихся мотивационного потенциала для реализации личностных возможностей, развития своих способностей и навыков.

Задачи:

- помочь в развитии специальных способностей ребенка, в формировании траектории для дальнейшего развития и возможной профориентации;

- развить soft skills и метакомпетенции;

- помочь в приобретении профессиональных проб и осознанном выборе профессиональной траектории.

Вариации ролевых моделей:

- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

- «работодатель – будущий сотрудник» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»;

- 2) «директор – педагог»;

3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

«Педагог – педагог»

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы, создание комфортной профессиональной среды внутри лица и сокращение сроков адаптации молодых специалистов.

Модели взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала), который является «другом, товарищем и братом», когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника, который учит преодолевать препятствия, внушает веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы;

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» - психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия (с коллегами, обучающимися, родителями); профессиональная социализация наставляемого должна сочетаться с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

- «педагог-новатор – консервативный педагог» - педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями;

- «опытный предметник – неопытный предметник» - методическая поддержка по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.), вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно- методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

«Директор – педагог»

Директор может стать наставником педагогов, в этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

«Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» - сопровождение будущего педагога, а в данный момент – студента педагогического вуза, который проходит педагогическую практику в лицее, где на практике знакомится с содержанием, методикой и технологиями преподавания предметов в продуктивно-деятельностной форме.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели и адресата.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.	Наставляемые
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Наставляемые
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.	Молодой педагог, студент, ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой	Наставляемые / отдельно взятый наставляемый

		<p>жизненной или профессиональной цели.</p> <p>Сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития.</p> <p>Учащимся помогает учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.</p>	(молодой педагог, студент, ученик)
5	Тьюторство	<p>Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути.</p> <p>Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.</p>	Наставляемый

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Организация систематического мониторинга реализации 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 реализации 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.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

Этап 1. Изучение (оценка) качества реализации 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 лица, реализующего Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри лица, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри лица.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль процесса реализации 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 предоставляться SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром и учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников Программы наставничества, развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамики образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы 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 Программы 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 Программы наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

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 ведущая роль.

Стимулирование Системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Могут быть предусмотрены различные виды материальных (денежных) и нематериальных форм поощрений наставников.

Нематериальные (моральные) способы стимулирования наставников – мероприятия, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов,

направленные на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, повышение лояльности к руководству, увеличение работоспособности педагогических работников:

- участие в конкурсах наставников и профессиональных конкурсах педагогических работников;

- награждение дипломами/грамотами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами;

- Доска почета;

- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

- включение в резерв управленческих кадров.

11. Типовые Программы наставничества

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 5-10 классов	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий. 	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную деятельность	Учащиеся 5-10 классов	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе, развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержать становление индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействовать в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта, помощь в подготовке к 	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы.	Пассивный ученик, социально или ценностно-дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.

				<p>конкурсу или мероприятию и т.д.).</p> <p>3. Помочь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</p> <p>4. Задействовать в мероприятиях школьного сообщества.</p>		
	Ученик в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в школу учащиеся	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе	<p>1. Познакомить с традициями, особенностями школы и класса.</p> <p>2. Помочь с организацией образовательного процесса.</p> <p>3. Помочь в решении конкретных психологических и коммуникативных проблем.</p>	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.

<p style="text-align: center;">Педагог-педагог</p>	<p>Молодой педагог-предметник</p>	<p>Молодые специалисты - предметник и (стаж до 3 лет)</p>	<p>Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. 	<p>Наставник-предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист (опыт работы от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>
---	-----------------------------------	---	---	---	--	--