

Российская Федерация
КУШВИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3

624300, г. Кушва, Свердловской области, ул. Строителей, 10, тел. (34344) 2-62-83

ПРИКАЗ

от 30 августа 2021г.

№ 119/1

*Об утверждении Программы целевой модели
наставничества в МАОУ СОШ №3*

На основании приказа Управления образования Кушвинского городского округа от 09.02.2021г. №25 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Кушвинского городского округа», в соответствии с распоряжением 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», с целью реализации мероприятий федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №3 (приложение).
2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой

Директор МАОУ СОШ №3



А.А.Мельников

**Программа целевой модели наставничества в Муниципальном автономном
общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе №3**

(далее – МАОУ СОШ №3)

1. Пояснительная записка

Настоящая Целевая модель наставничества МАОУ СОШ №3, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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 в возрасте от 7 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ №3.

Создание Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3 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 взаимодействие в общении, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке 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 термин «обучающийся».

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

Куратор - сотрудник МАОУ СОШ №3, 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.

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 навыками.

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

Благотворный выпускник – выпускник МАОУ СОШ №3, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество - сотрудники МАОУ СОШ №3, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации (Гражданской кодекс Российской Федерации).
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- 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 между обучающимися».

3. Цели, задачи и ожидаемый результат Программы

Целью целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №3 является оказание помощи в раскрытии личности, творчества, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся, педагогических работников.

Задачи Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среды обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием доверительных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. Главной «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимосоопашающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков. Для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3

Уровни структуры	Направления деятельности
------------------	--------------------------

Управление образования Кушвинского городского округа	1. Согласовывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3. 2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предпринимает и организационный менеджмент: государственные бюджетные учреждения культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МАОУ СОШ №3	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3. 2. Разработка Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3 3. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели МАОУ СОШ №3 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение кураторов внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3	1. Формирование базы наставников и наставляемых форм наставничества. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения) 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик». Реализация Форма наставничества «Работодатель – ученик».

5. Кадровая система реализации

Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №3. Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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.

1. 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.

2. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подгруппов - 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
- из числа педагогов:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания; хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- 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 – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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 (законных представителей).

Целевая модель этапов реализации программы наставничества МАОУ СОШ №3:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.	Формированная база наставляемых картрой запросов.
	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	

Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - представителей других организаций, которыми есть партнерские связи.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Закрепить сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары группы, готовые продолжить работу в рамках программы

Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплект 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 популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Схема обучения наставника и ведения цикла программы 1. Подготовка наставника к работе с наставляемым

Наставническое взаимодействие в каждой паре/группе проходит по пути, который невозможно детально определить заранее. Основой для работы становятся ситуативные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале взаимодействия. Тем не менее, для организации эффективной работы и исходя из ключевого принципа наставничества – «не навреди» – куратор должен провести предварительную подготовку наставника к деятельности, представив ему инструменты и общий сценарий встречи.

Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника
На этапе первых организационных встреч наставников и куратора программы необходимо предложить наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме. Резюме, включающее достижения и навыки наставника, впоследствии могут быть использованы как для вынесения решения об участии наставника в программе, так и для соединения пар, выступающих пары внутри программы.

Этап 1.1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный
Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Это не обязательно должны быть жесткие рамки «родился – окончил вуз – поступил на работу», важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе.

Этап 1.2. Мои сильные и слабые стороны
Куратор предлагает аудитории заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык/качество/знание?	Что я получаю, используя этот навык/качество/знание?
Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована слабая сторона?	Что можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество/умение/свойство до иного, позитивного, уровня?

Этап 1.3. Мои достижения
Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Наставнику предлагается заполнить таблицу из 25 достижений, и включить в

них не только общепризнанные (карьера/ дипломы), но и личные. Выделить 10-15 минут на рефлексию, проговорить выбор достижений, их значимость для наставника
Таблицу можно как заполнить самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?
----------------	-----------------------------	-----------------------------------

Этап 1.4. Мои недостатки
Работа над собой, которая является основным предлагаемым процессом наставнических отношений, невозможна без оценки собственных недостатков и умения преодолеть их в достижении. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы?	Как и в каких ситуациях этот недостаток связан с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Этап 1.5. Моя мотивация
Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов оборотного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что наставническая работа предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно раскопывать ответы наставников, а также подтолкнуть их к размышлению на эту тему. В том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с подростком/наставляемым?». Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения:
Хочу быть полезным.
Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
Хочу научиться общаться с молодым поколением. Хочу развить свое мышление, общаться с подростками.

Этап 1.6. Мои умения (Hard и soft skills)
Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на преприятни), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.); необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Предложите наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Огношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения/Развлечения		

Этап 1.7. Закрепление
Все предыдущие этапы, разработанные куратором с наставником/группой наставников, должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому. Каждый пункт выделяется в отдельную замкнутую фигуру (минимум 5 пунктов).

Примеры

Научу договариваться

Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, некаят подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал!

Со мной он научится планировать время

Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать подростку, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отлаивая все рабочее. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента раскажу на примерах.

Задача 2. Способность своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с

наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно сравнивая модель поведения наставника с коллексом и манифестом (см. Манифест наставника), а также используя ролевые игры, активизирующие необходимость проявить.

- Активное слушание.
- Отсутствие авторитарного подхода.
- Организованность и грамотное целеполагание.
- Структурность речи.
- Ответственность и оперативность. Позитивный взгляд на вещи и активность.

Этап 2.1. Вопросы и ответы

Куратор может задать наставнику/группе наставников следующие вопросы, послеопення ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого, 5 – проявляет полнуюоупативу)
- ответственность (где 1 – не оценивает последствия своих слов, 5 – аккуратно всезавещивает)
- авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точкизрения, 5 – открыт к диалогу и обсуждению)
- уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, недержит границы, 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию)

Наставник может быть рекомендован к работе без подлключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Сами вопросы для проверки выявляются классическими ситуациями, возникающими в работе с подростками/студентами, и их предварительное обучение на этапе обучения будет максимально полезным.

Блок общения

- Если наставляемый не прав, но не хочет этого признавать, как его убедить?
- Если наставляемый не хочет отвечать, развывать определенную тему, как мне еторазговорить? Нужно ли это делать?
- Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?
- Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родителя, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?
- Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?
- Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Блок организации

- Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?
- Если наставляемый саботирует встречу и нашу работу, что я буду делать?
- Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять?

- Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?
- Если наставляемый сообщил мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?
- Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Этап 2.2. Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу наставляемых на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять свои самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отпрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в Вконтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, студентка старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая "полная дура, любит только тех, кто подлизывается". Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

Ситуация 4.

Наставляемый Артем при выполнении работы на вашем предприятии/в офисе предложил начальству новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?

2. Знакомство наставника с алгоритмом работы

Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого

Участники: куратор, наставник, наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников

Время: 30-40 минут

Представление наставника

Используя уже отпрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах (см. Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника), наставник рассказывает наставляемому о себе. Обязательные пункты:

Кто я, чем занимаюсь?

Почему я хочу быть наставником?

Мой опыт

Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что

мне важно увидеть в наставляемом

Представление наставляемого

Наставляемый не обязан «контраргументировать» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты:

кто я, чем занимаюсь?

почему мне хочется принять участие в программе?

над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать/что

мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точные пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.). Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам манифест и коллекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вычленного в процессе общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

Результаты этапа: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, выдвигают ее время.

Этап 2. Первая рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений
Время: по желанию участника, до часа

Решение конкретной задачи

Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

Рефлексия

По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, описать/рефлексировать свои отношения. Обязательные пункты:

- что получилось?
- что поправилось?
- благодаря чему стало возможно достичь результата?
- что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты этапа: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выражать доверительные отношения, получают первый результат/услугу, готовы к созданию долгосрочного плана.

Этап 3. Составление плана работы

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1-1,5 часа

Желания и ресурсы

Вместе с куратором тандем/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены оценкой.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 ключевых направлений/предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица			
Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как результат реализуется цели/Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, это получить?

Цели и результаты

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями, они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать и перенести в личный кабинет, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель №1

Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметка и выходы

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы тандему/команды, а также награждения самого наставника (см. Мотивация наставника).

Результаты этапа: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Этап 4. Встречи наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения формообразной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательном учреждении, на предприятии/в офисе наставника, так и на стороне, могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дисциплинированная работа в формате переноски в социальных сетях/ созвонов не регламентируется (результаты все равно фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексии, необходимо резюмировать встречу. Наставимый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник):

- приблизилась ли мы сегодня к цели?
- что сегодня получилось хорошо?
- что стоит изменить в следующий раз?
- как я сейчас себя чувствую?
- что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах «учитель-учитель», «ученик-ученик». Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по согласию сторон и при информировании куратора.

Результаты этапа: цели, поставленные в начале взаимодействия, достигнуты. Этап 5.

Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с учителями их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команд), принять решение совместно с учителями о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достигнуто поставленным целям, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- что самого ценного было в вашем взаимодействии?

- каких результатов вы достигли?

- чему вы научились друг у друга?

- оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели – как изменились?

- что вы поняли про себя в процессе общения?

- чем запомнилось взаимодействие?

- хотелось бы продолжить работу вместе?

Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника? По окончании встречи куратор собирает заполненные учителями в свободной или типовой форме анкеты и подготавливает с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит tandem или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик

Результаты этапа: tandem/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественно образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируют (или нет) продолжение отношений, учителя поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

Формы наставничества МАОУ СОШ №3

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №3 в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие 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.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психологического фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Качественный и количественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной

незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников программы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Пассивный	Наставляемый	Активный
<p>Кто может быть</p> <p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, непривязанностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник версостийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>	<p>Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>	

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием командных навыков, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей. Адаптация к новым условиям обучения.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
<p>Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».</p> <p>Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.</p> <p>Обучение наставников</p> <p>Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающие/хотевшие принять участие в программе наставничества.</p>	<p>Учебная конференция.</p> <p>Анкетырование. Собеседование. Использование базы наставников.</p> <p>Обучение проводится куратором.</p> <p>Анкетырование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.</p>
<p>Формирование пар, групп.</p> <p>Наставляемый участвует в самообразовательных результатах, онтигрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.</p>	<p>После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.</p> <p>Предоставление конкретных результатов (проект, участие в конкурсе, участие в образовательных проектах, посещаемости).</p>

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программ
Наставник получает уважительный статус. Чувствует свою причастность, индивидуальному сообществу	Поощрение на ученической конференции.

Форма наставничества «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 профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психомоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	Молодой специалист	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 участника педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодельствием обучающихся, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление отtrainицях, особенностях, регламенте ипринципах образовательной организации.

Наставник - консультант	Наставник - предметник	состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Создаст комфортные условия для реализации профессиональных задач, поможет с организацией образовательного процесса и встрече конкретных психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой учитель, осуществляющий всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

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

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.

Проводиться отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование	Листы опроса.
Формирование пар, групп.	После встречи,	обсуждения
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.	
Успешная адаптация.	Анализ эффективности реализации программы.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Прохождение на педагогическом совете или методический совете	
Наставник получает уважительный и заслуженный статус.	Школы.	

Форма наставничества «Работодатель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

- Задачи:
1. Помочь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
 3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метаконпетенций.
 4. Помочь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. Результат:
1. Повышение успеваемости и улучшение психомоционального фона в средней школе.
 2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
 3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
 4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
- Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик»**

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный	
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.	Социально школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий	
Активная жизненная позиция.	Мотивированный	к	

Обладает коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отгисельсь к ученику как к равному в диалоге потенциально будущему коллеге.	развитыми навыками, гибкостью в общении, умением отгисельсь к ученику как к равному в диалоге потенциально будущему коллеге.	расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	желания самостоятельно выбирать образовательную историю, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу.
Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.	возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.		
Возможно, родитель образовательного учреждения.	родитель		

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и кредитивными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Ученческая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную историю. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».

Повышение образовательных результатов у наставников.	Мотивированны, интригованы	Осознано	Подходят к выбору профессий.	Защита проекта	Анализ успеваемости.
Рефлексия реализации формы наставничества				Представление бизнес-траектории.	Определение образовательной траектории.
Наставник получает заслуженный статус.	получает уважительный и	и	Поощрение ученической благодарственное предприятие наставника.	наставляемого конференция.	на письмо организацио

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии 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 (подробно описано в Приложении «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества»;
 - 2) оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (подробно описано в Приложении «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества» (Анкета куратора).
- Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программ 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 отделить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамика 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 программ 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, контролю хода программы наставничества, описанию особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
 - определение условий эффективной программы наставничества;
 - контроль показателей социального и профессионального благополучия.
- Формирование результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение. Мониторинг) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки 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, 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 выделить 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 (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника, экспериментальное подтверждение необходимости выделения 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 процесса в соответствии с реализуемой программой; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программой; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программой.

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, конференций наставников на школьном уровне;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастера «Наставник года»;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте;
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества;

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория
Ученик	Успеваемость 100	Учащиеся 2
	Поделись опытом	Учащиеся 8-9
	Вовлечение в активную деятельность	Учащиеся 1
		Награждение наставников школьными грамотами «Лучший наставник»; Выявление лучших наставников из числа обучающихся; Поддержка родителей наставников; «Стильма родители наставников»; «Донорство ресурсов ОО (донорство в соответствии с Положением о фонде оплаты труда ОО)»;

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.	Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. Помощь с организацией образовательного процесса. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.
Антибуллинг	Учащиеся 1-9 классов.	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Молодой педагог - предметник	Молодые специалисты - предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	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.	Наставник - предметник. Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организации учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Молодой классный руководитель	Молодые специалисты - классные руководители (стаж до 3 лет)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.	Обучение работе со школьной документацией классного руководителя. Проектирование целей работы с классным коллективом. Изучение методов сплочения классного коллектива. Особенности проектирования рабочей программы. Рекомендации по проведению родительских собраний.	Наставник - консультант. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности организации воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работники педагогического сообщества школы.	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями, регламентом и принципах образовательной организации. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Наставник - консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы педагогическом сообществе МАОУ СОШ №3.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.
Профилактика эмоционального выгорания	Педагогическое сообщество.	Развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания педагогов.	Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы. Способствовать повышению работоспособности. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости. Обучить педагогов способам саморегуляции. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья. Способствовать формированию корпоративной культуры.	Наставник - консультант. Педагог - психолог, педагог, обладающий лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Дистанционное обучение	Педагогическое сообщество.	Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и учащимся.	Освоение технологий дистанционного обучения. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения. Подготовка к олимпиадам, к ГИА, используя Интернет-ресурсы.	Наставник консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике.	Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения.
Будущий профессионал	Учащиеся 9 классов	Помощь учащимся, с особыми образовательными потребностями, в реализации образовательных, научно-исследовательских потребностей для будущей профессиональной деятельности.	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства. Оказание помощи в исследовательской деятельности.	Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.	Социально активный школьник с особыми образовательными и потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению профессиональных навыков.