

Приложение № 4 к приказу
№416 от 03.08.2021 г.

Программа

целевой модели наставничества в ГБОУ «СОШ № 2 с.п. Барсуки»

1. Пояснительная записка .

Настоящая целевая модель наставничества ГБОУ СОШ№2 с.п.Барсуки, осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным программам (далее-целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа », «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и « Успех каждого ребенка » национального проекта «Образование ».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого , необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности , а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки , самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся , педагогических работников (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ СОШ№2 с.п.Барсуки Создание целевой модели наставничества ГБОУ СОШ -2 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте , учитывая потребности молодых педагогов , предупреждать отток кадров , а также создать условия для помощи всем педагогам , имеющим профессиональный дефицит .

В программе используются следующие понятия и термины .

Наставничество – универсальная технология передачи опыта , знаний , формирование 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 находится 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 ожидаемого результата .

Наставляемый – участник программы наставничества , который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные , личные и профессиональные задачи , приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции . В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся ».

Наставник – участник программы наставничества , имеющий успешный опыт в достижении жизненного , личного и профессионального результата , готовый и компетентный поделиться опытом и навыками , необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и

самосовершенствования наставляемого .

Куратор – сотрудник организации , осуществляющих деятельность по образовательным , 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 , результатов 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 , уточнение , паузы и т.д . Применяется , в частности , в наставничестве , чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым .

Буллинг – проявление агрессии , в том числе физическое насилие , унижение , издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей . Одна из современных разновидностей буллинга-кибербуллинг , травля в социальных сетях .

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

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

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

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

2.Нормативные основы целевой модели наставничества . Нормативно правовые акты международного уровня . ·Конвенция о правах ребенка , одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1. ·Всеобщая Декларация добровольчества , принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердама , январь , 2001 год).

·Революция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011

г. «О предотвращении преждевременного оставления школы ».

Нормативно правовые акты Российской Федерации .

- Конституция Российской Федерации .
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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 № 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. №2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации .
- Трудовой кодекс Российской Федерации .
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 143 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».

Нормативно правовые акты ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки

- Устав Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ№ 2 с.п.Барсуки
 - Программа развития ГБОУ СОШ№ 2
 - Отчет о результатах самообследования деятельности Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ№ 2 с.п.Барсуки
 - Положение о педагогическом совете .
 - Положение о методическом совете .
- 3.Задачи целевой модели наставничества ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки
- 1.Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение 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 персонафицированного учета обучающихся , молодых специалистов и педагогов , участвующих в программе наставничества .

6.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе .

7.Формирование баз , данных Программы наставничества и лучших практик .

8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников , задействованных в реализации целевой модели наставничества , в форме непрерывного образования .

4.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1.Измеримое улучшение показателей , обучающихся в образовательной , культурной , спортивной сферах и сфере дополнительного образования .

2.Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся , так и внутри педагогического коллектива , связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства .

3.Плавный «вход » молодого учителя и специалиста в целом в профессию , построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих 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 построение 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 сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров .

14.Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков , для горизонтального и вертикального социального движения .

15.Увеличение доли учащихся , участвующих в программе развития талантливых обучающихся .

16.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе : психологические , организационные и социальные .

17.Включение в систему наставнических отношении детей с ограниченными возможностями здоровья .

5.Структура управления реализацией целевой модели наставничества ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки

Уровни структуры Направления деятельности . Комитет по молодежной политике
РИ

- 1.Осуществление государственного управления в сфере образования .
- 2.Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества ;
- 3.Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества .

Институт повышения квалификации и переподготовки работников образования

РИ1.Организационная , методическая , экспертно – консультационная ,информационная иподдержка участников внедрения целевой модели наставничества .

2.Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества .

3.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся , педагогов и молодых специалистов РИ .

4.Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций ; предприятий и организаций РИ ; государственных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельностью .

Управление образования Назрановского района

.1.Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества ;

2.Обеспечивает развитие инфраструктуры , потенциально - технических ресурсов и кадрового потенциала ГБОУ СОШ -2, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным программам .

3.Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций ; предприятий и организаций муниципалитета ; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта ; юридических и физических лиц , чья деятельность связана с образовательной , спортивной , культурной и досуговой деятельностью .

ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки

1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов , необходимых для внедрения целевой модели наставничества ГБОУ СОШ№2 с.п.Барсуки

2.Разработка целевой модели наставничества ГБОУ СОШ№ 2.

3.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели ГБОУ СОШ -2.

4.Реализация программ наставничества .

5.Реализация кадровой политики в программе наставничества .

6.Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества ГБОУ СОШ№2 с.п. Барсуки

7.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества .

Кураторы целевой модели наставничества ГБОУ СОШ -2

- 1.Формирование базы наставников и наставляемых .
- 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 лица за направления форм наставничества Разработка программ моделей форм наставничества .

Контроль за реализацией .

Наставники и наставляемые Модели форм наставничества .

- 1.Реализация Форма наставничества «Ученик-ученик ».
- 2.Реализация Форма наставничества «Учитель-учитель ».
- 3.Реализация Форма наставничества «Учитель-ученик ».
- 6.Кадровая система реализации целевой модели наставничества ГБОУ СОШ -2 с.п. Барсуки

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли :

- 1.Наставляемый - участник программы , 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 .
- 2.Наставник – участник программы , имеющий успешный опыт в достижении жизненного , личного и профессионального результата , готовый и компетентный поделиться опытом и навыками , необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого .
- 3.Куратор – сотрудник образовательной организации , который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества .

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами : базой наставляемых и базой наставников .

Формирование этих баз осуществляется директором школы , куратором , педагогами , классными руководителями и иными лицами школы , располагающими информацией о потребностях педагога и подростков - будущих участников программы .

- Формирование базы наставляемых : из числа обучающихся :
 - опроявивших выдающиеся способности ;
 - одемонстрирующей неудовлетворительные образовательные результаты ;
 - ос ограниченными возможностями здоровья ;
 - опоавшие в трудную жизненную ситуацию ;
 - оимеющие проблемы с поведением ;

О не принимающие участие в жизни школы , отстраненных от коллектива .

из числа педагогов :

омолодых специалистов ;

онаходящихся в состоянии эмоционального выгорания , хронической усталости ;

онаходящихся в процессе адаптации на новом месте работы ;

ожеляющими 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 ;

опедагогов и специалистов , заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы ;

ородителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов ;

овыпускников , заинтересованных в поддержке своей школы ;

осотрудников предприятий , заинтересованных в подготовке будущих кадров ;

оуспешных предпринимателей или общественных деятелей ,

которые чувствуют потребность передать свой опыт ;

оветеранов 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) .

7.Этапы реализации целевой модели наставничества ГБОУ СОШ -2 с.п.Барсуки

Этапы Мероприятия Результаты

Подготовка условий для запуска программы наставничества

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.На внешнем контуре информационная работа , направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы .Дорожная реализация наставничества .

Пакет документов .

Формирование базы наставляемых

1.Выявление конкретных проблем , обучающихся школы , которые можно решить с помощью наставничества .

2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых .Формированные база наставляемых с картой запросов .

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 (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание 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 (возможны пересечения с выпускниками);

Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Отбор и обучение наставников

1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.

2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.

1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

2. Собеседование с наставниками.

3. Программа обучения.

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,

- комплекс последовательных встреч,

- итоговую встречу. Мониторинг:

- сбор обратной связи

от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга

эффективности реализации программы .
Завершение программы наставничества

- 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы .
 - 2.Подведение итогов программы школы .
 - 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик .Собраны лучшие наставнические практики .
- Поощрение наставников .

8.Формы наставничества ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки

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

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ -2 с.п.Барсуки в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества :
«Ученик-ученик », «Учитель-учитель ».

8.1. Форма наставничества «Ученик-ученик ».

Цель : разносторонняя поддержка обучающегося 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 и спортивных результатов .
- 3.Развитие гибких навыков и метакомпетенций .
- 4.Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды .
- 5.Оказание 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 психоэмоционального фона внутри группы , класса , школы в целом .
- 4.Численный рост посещаемости творческих кружков , объединений , спортивных секций .
- 5.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов .
- 6.Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета .
- 7.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов , связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся .

Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик ».

Наставник Наставляемый Кто может быть . Пассивный Активный

·Активный ученик , обладающий лидерскими и организационными качествами , нетривиальностью мышления .

·Ученик , демонстрирующий высокие образовательные Социально и ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени , демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением , не принимающим участие в Обучающийся с особыми образовательными потребностями , нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов . результаты .

·Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований .

·Лидер класса или параллели , принимающий активное участие в жизни школы .

·Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений жизни школы , отстраненный от коллектива .

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик» . Формы взаимодействия Цель

«Успевающий-неуспевающий» Достижение лучших образовательных результатов

«Лидер-пассивный» Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с коммуникационных , творческих , лидерских навыков .

«Равный-равному» Обмен навыками для достижения целей .

«Адаптированный - неадаптированный» Адаптация к новым условиям обучения .

Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик» .

Этапы реализации Мероприятия

Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» .Ученическая конференция

Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества .Анкетирование . Собеседование .

Использование базы наставников .

Обучение наставников . Обучение проводится куратором .

Проводить отбор учащихся , имеющих особые образовательные потребности , низкую учебную Анкетирование . Листы опроса . Использование базы наставляемых .мотивацию , проблемы с адаптацией в коллективе , не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества . Формирование пар , групп . После личных встреч , обсуждение вопросов . Назначения куратором .

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты , он интегрирован в школьное сообщество , повышение мотивации и осознанности .Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект , улучшение показателей) .

Улучшение образовательных результатов , посещаемости .

Рефлексия реализации форм наставничества .Анализ эффективности реализации программы .

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус . Чувствует свою причастность школьному сообществу .Поощрение на ученической конференции .

8.2. 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 , позволяющие реализовать 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.Ориентирование 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 психоэмоционального 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 Наставляемый

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 участник 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 взаимодействием с обучающимися , другими педагогами , родителями .Специалист , находящийся в процессе адаптации на новом месте работы , которому необходимо

получать представления о традициях , особенностях , регламенте и принципах образовательной организации .

Типы наставников Педагог , находящийся в состоянии эмоционального выгорания , хронической усталости .Наставник – консультант Наставник - предметник
Создание комфортных условий для реализации профессиональных Опытный педагог одного и того же предметного направления , что и молодой педагог , помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных педагогических и коммуникативных проблем , контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога .учитель , способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание 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 классный руководитель - молодой специалист »Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классом коллективом и закрепление на месте работы .

«Лидер педагогического сообщества-педагог , испытывающий проблемы »Реализация психоэмоциональной поддержки , сочетаемой 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 форм 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 и педагогов , самостоятельно выражающих желание помочь педагогу .Анкетирование .

Собеседование . Использование базы наставников .

Обучение наставников . Проводиться при необходимости . Проводить отбор педагогов , испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества .Анкетирование . Листы опроса . Использование базы наставляемых . Формирование пар , групп . После встреч , обсуждение вопросов . Повышение квалификации наставляемого , закрепление в профессии . Творческая деятельность .

Успешная адаптация .Тестирование . Проведение мастер - классов , открытых уроков .

Рефлексия реализации форм наставничества .Анализ эффективности реализации программы . Наставник получает уважаемый и заслуженный статус .Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы .

9.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

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;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

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

Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
- Обоснование требований к процессу реализации программ наставничества, к личности наставника;
- Контроль хода программы наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- Определение условий эффективной программы наставничества;
- Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT- анализа осуществляется посредством анкеты.

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 соответствий 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 социального и профессионального благополучия , расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества .

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить : мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества ; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность ; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных , интеллектуальных , мотивационных и социальных черт участников .

Основываясь на результатах данного этапа , можно выдвинуть предложение 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 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 влияние 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 выдвижения , описанных в целевой модели требований к личности наставничества ;
- Определение условий эффективности программы наставничества ;
- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами ;
- Сравнение характеристики 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 . Мероприятия по популяризации роли наставника .

·Организация и проведение фестивалей , форумов , конференций наставников на школьном уровне .

·Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном , региональном и федеральном уровнях .

·Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года » , «Лучшая пара » , «Наставник +» .

·Награждение школьными грамотами «Лучший наставник »

·Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся .

·Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений , касающихся развития школы .