

Комитет по образованию и молодежной политике администрации г. Моршанска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа №5»

Рассмотрена на заседании
педагогического совета
от 22.06.2020г.

Протокол № 7

Утверждаю
Директор «Начальная школа №5»
приказ № 97 от 25.06.2020г.

 О. Д. Хрустевская



ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
(подпрограмма к Программе развития)

Автор-составитель:
Ломаскина Вера Викторовна,
старший воспитатель, учитель

Моршанск 2020г.

Нормативные основы реализации программы.

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенция о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».
- Конституция Российской Федерации;
- 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»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).
- 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);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5».
- Программа развития МБОУ «НШ5».
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5»
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете
- Приказ МБОУ «Начальная школа № 5» от 25.06.2020г. № 97 «О внедрении целевой модели наставничества».

Термины и определения, используемые в программе:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Пояснительная записка

Актуальность внедрения наставничества в образовательной организации. Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки всех участников образовательного процесса на основе модернизации системы непрерывного образования, нужно максимально полное раскрытие потенциала личности, 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 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Существенная роль здесь принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процессы мотивации к самосовершенствованию, саморазвития, самореализации, а так же профессионального становления в целях достижения результатов реализации федеральных проектов

"Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Цель и задачи программы.

Цель: Успешное формирование у наставников и наставляемых осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков, а так же повышение уровня мотивированности и осознанности в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, формирование активной жизненной позиции и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Задачи:

- Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах всех участников программы, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках
 - Подготовка обучающегося (в т.ч. и с ОВЗ) к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
 - Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
 - Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставников и наставляемых, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
 - Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
 - Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
 - Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «Начальная школа № 5», способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
- Программа наставничества позволит сформировать внутри МБОУ «Начальная школа № 5», а также вне ее при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей - как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.
- Для сообщества образовательной организации программа наставничества представляет собой полноценный канал обогащения опытом, необходимый шаг на пути к превращению в центр социума, центр жизни и притяжения местного

сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль - и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

–Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что критически важно в современном мире.

Целевые группы реализации программы наставничества в образовательной организации.

-обучающиеся

-наставники

-педагоги (наставляемые и наставники)

-выпускники – студенты (или старшеклассники, обучающиеся школ города)

-родители

Структура управления реализацией целевой модели наставничества в образовательной организации

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Куратор программы наставничества	Разработчик программы наставничества в ОО. Отвечает за: реализацию программ наставничества; сбор и работу с базой наставников и наставляемых; организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; контроль проведения программ наставничества; участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации	Июнь 2020г.

	<p>модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.</p>	
<p>Партнеры реализации программы</p>	<p>Участники программ наставничества, готовые поделиться опытом, оказать содействие в реализации программ наставничества, в том числе через взаимодействие с социумом</p>	<p>Декабрь 2020г.</p>
<p>Наставники</p>	<p>Участники программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p>	<p>Декабрь</p>
<p>Наставляемые</p>	<p>Участники программы наставничества, которые через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решают конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретают новый опыт и развивают новые навыки и компетенции.</p>	<p>Декабрь 2020г.</p>

Приоритетные формы наставничества и обоснование их выбора.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Начальная школа № 5» в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Студент – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»

Форма наставничества "учитель - учитель".

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

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

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

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

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

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

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества "студент - ученик".

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) МБОУ «Начальная школа № 5» (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), выпускник ОУ, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а

также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся младшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированных подростков; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программ наставничества.

Срок реализации программы до конца 2023-2024 уч.г.

Инфраструктура:

- методические объединения учителей начальных классов, воспитателей, наставников (начнёт свою работу с 01.09.2020г.), в том числе и муниципальные
- привлекаемые специалисты: педагог-психолог; специалисты муниципального и регионального центра наставничества

Материально- технические ресурсы реализации программы – база МБОУ «Начальная школа № 5»

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

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ ДЛЯ МОДЕЛИ «СТУДЕНТ – УЧЕНИК»

№ п/п	Критерий	Степень значимости (от 1 до 3х, где 1 – малозначим, 3 - многозначим)
1	Принятие; способность продемонстрировать понимание проблем другого	3
2	Умение слушать, слышать, задать вопрос/умение не разглашать услышанное	3
3	Умение преодолеть сомнения	3
4	Дисциплинированность	3
5	Умение демонстрировать равенство/отношение к наставляемому как к равному	3
6	Ответственность, надёжность, обязательность	3
7	Желание оказывать помощь в развитии другому, саморазвитии, самоопределении	3
8	Наличие развитых навыков самоорганизации, самоконтроля	3

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ ДЛЯ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

№ п/п	Критерий	Степень значимости (от 1 до 3х, где 1 – малозначим, 3 - многозначим)
1	Принятие; способность демонстрировать понимание проблем другого	3
2	Умение слушать, слышать, задать вопрос/умение не разглашать услышанное	3
3	Умение преодолеть сомнения	3
4	Возможность обучать других, наряду с выполнением своих непосредственных обязанностей/ активная гражданская позиция	3
5	Умение демонстрировать равенство/отношение к наставляемому как к равному	3
6	Умение объяснять понятно, излагать доступно	3
7	Желание оказывать помощь в развитии другому, саморазвитии, самоопределении	3
8	Умение работать с возражениями, убедить в оптимальном решении (взгляде на ситуацию)/умение преодолеть сомнения	3
9	Ориентация на результат, четкое понимание этого результата/ сопоставление планируемого результата с имеющимися средствами его достижения/ достижение стабильных результатов в совместной работе	3
10	Потребность в непрерывном профессиональном развитии	3
11	Способность и готовность делиться своим профессиональным опытом, Компетентность	3
12	Терпимость к взглядам, мнениям и поведению, отличным от собственного	3

- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.

Вторым этапом отбора выступает собеседование.

Обучение наставников осуществляется по специальной программе, в помощь наставнику предлагаются методические материалы, в том числе от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба сочтут актуальными;

В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники - участники программ наставничества других организаций.

Форматы обучения : изучение методических рекомендаций, лекции, консультации, тесты; очно или дистанционно.

Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в ответственности образовательной организации.

Партнеры, в том числе и потенциальные, реализации программы наставничества.

- региональный центр наставничества
- старшеклассники школ города Моршанска (выпускники МБОУ НШ5)
- студенты учреждений профессионального образования города Моршанска (выпускники МБОУ НШ5)
- воспитанники старшего подросткового а учреждений дополнительного образования города Моршанска (выпускники МБОУ НШ5)
- студенты ТГУ им.Державина (выпускники МБОУ НШ5)
- работники промышленных предприятий города, представители НКО, изъявившие принять участие в программе

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

-Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах всех участников программы, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках

- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставников и наставляемых, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «Начальная школа № 5», способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

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 взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Анализируются:

сильные и слабые стороны программы наставничества;

возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;

количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

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 выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

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".

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с

результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

развития гибких навыков участников программы;

уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары "наставник - наставляемый".

Анализируются:

вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;

успеваемость обучающихся по основным предметам;

уровень сформированности гибких навыков;

желание посещения школы (для обучающихся);

уровень личностной тревожности (для обучающихся);

понимание собственного будущего (для обучающихся);

эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);

уровень профессионального выгорания (для педагогов);

удовлетворенность профессией (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

Механизмы поощрения наставников

В целях популяризации роли наставника принимаются следующие меры:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников в школе;

проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+";

поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте школы "Наши наставники":

учёт баллов в аттестации педагога - наставника;

возможность ежегодного премирования наставников (стимулирующая часть з/п у педагогов);

проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники" с дальнейшим распространением;

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников будет способствовать расширению пула наставников.

5.3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

Участие в поощрении наставников школы по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются в комитет по образованию и молодежной политике администрации г.Моршанска.

План медиа-сопровождения программы наставничества

Обязательно: наличие раздела на сайте/баннера на главной странице, размещение нормативно-правовой базы, определение целевой аудитории, освещение мероприятий по реализации программы наставничества.

№	Наименование мероприятия	Смысловая нагрузка	СМИ	Форма представления	Срок исполнения
1.	Информационная кампания на				

	сайте школы: наличие самостоятельно го раздела наставничество	Информировани е общественности о мероприятиях, проводимых в школе	Сайт ОУ Городское печатное издание	Баннер, текстовая информация в разделе	Сентябрь 2020
	Размещение нормативно- правовой базы на специальном разделе сайта	Знакомство общественности с нормативно- правовой базой проведения вышеуказанных меропорятий	Сайт ОУ	Документ	Сентябрь 2020
2.	Освещение мероприятий по реализации конкретных программ наставничества	Информировани е общественности и заинтересованны хх лиц о мероприятиях, проводимых в школе	Сайт ОУ Городское печатное издание Городское телевиден ие	Встречи, форумы, семинары, курсы и т.д. (по отдельному плану)	В соответств ии с графиком реализации конкретной программы до 2024 г.

Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ «Начальная школа № 5»

Этапы	Мероприятия	Результат
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 карта реализации наставничества. Пакет документов.

Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • 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: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с

		наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать 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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга 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.

В настоящем
документе
Пронумеровано,
протито и
скреплено печатью
10 листов

Директор:

