

СОГЛАСОВАНО

на заседании педагогического
совета
Протокол от «29» августа 2023 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО СШ им. гвардии капита-
на Д.А. Ужвака
Е.А. Цапков
Приказ от «30» августа 2023 г. № 139



ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
в Муниципальном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования
спортивной школы имени гвардии капитана
Д.А. Ужвака

(Разработана в соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»)

Срок реализации программы: 1 год
Составитель: заместитель директора
по УСР Богданенко А.С.

с. Куйбышево
2023 г.

Содержание.

	Пояснительная записка.	3
1.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	5
2.	Задачи целевой модели наставничества МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака	6
3.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	7
4.	Формы наставничества в МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.	11
5.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.	20
6.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	21

Пояснительная записка.

Целью внедрения целевой модели наставничеств 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 Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования спортивной школы имени гвардии капитана Д.А. Ужвака (далее - МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака).

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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, 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.

1. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29.12.2012 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 14.05.2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р) .
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25.12.2019 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.

Нормативные правовые акты МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака:

- Устав МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение об оплате труда МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака;
- Коллективный договор МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.

2. Задачи целевой модели наставничества МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества.
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 персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. 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 среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

4. Рост мотивации к саморазвитию учащихся.

5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

7. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

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

10. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

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

Уровни структуры	Направление деятельности
МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака. 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака. 7. Инфраструктурное и материальнотехническое обеспечение.

Куратор модели наставничества МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака	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.
Ответственные лица за реализацией форм наставничества	1. Разработка программ моделей форм наставничества. 2. Контроль целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	1. Реализация Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся». 2. Реализация Форма наставничества «Тренер-преподаватель – Тренер-преподаватель».

Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.

В 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 задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для 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 МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

• **Формирование базы наставляемых:** (из числа обучающихся)

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

• **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

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	1.Создание благоприятных условий для запуска программы. 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3.Выбор аудитории для поиска наставников. 4.Информирование и в выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно наставляемых решить с помощью наставничества. 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с дорожной картой
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром базы наставников включает действия по формированию наставников, которые из числа: <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, наставничества, так и в 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. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участие 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 наставни- ческой про- граммы	Закрепление гармоничных и продуктивных от- ношений в наставнической паре/группе- так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сто- рон. Работа в каждой программы на паре/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу, наставников, настав- ляемых; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч, эффектив- ности реализации; - итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от на- ставляемых и наставников; - для мониторинга динамики - влияния программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов каждой пары\группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяриза- ция практик. 	Собраны лучшие наставниче- ские практики. Поощрение наставников.

4. **Формы наставничества в МБОУ ДО СШ им. гвардии капитана Д.А. Ужвака.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм наставничества: «Обучающийся - обучающийся», «Тренер-преподаватель - обучающийся», «Тренер-преподаватель - тренер-преподаватель».

4.1. «Обучающийся-обучающийся»

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.

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости спортивных секций.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть.		
<ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, Обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие Спортивно-образовательные 	Социально и личностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

<p>результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Победитель школьных и Региональных олимпиад И соревнований. • Лидер группы или параллели, Принимающий активное участие в жизни школы. • Возможный участник Всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>
---	---

Возможные варианты программы наставничества «Обучающийся-обучающийся»

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

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои взаимодействия (проект, улучшение образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, показатели).	Предоставление конкретных результатов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективной работы.

4.2. «Тренер-преподаватель - обучающийся»

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения

Задачи:

1. -помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
 - 2- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
 - 3- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
 - 4создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- численный рост посещаемости;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник - опытный тренер-преподаватель мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать:

тренерпреподаватель, методист. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

**Характеристика участников формы наставничества
«Тренер-преподаватель – обучающийся»**

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. • Возможно, родитель образовательного учреждения. 	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>

**Возможные варианты программы наставничества
«Тренер-преподаватель – обучающийся»**

Формы взаимодействия	Цель
«Тренер-преподаватель – неуспевающий обучающийся»	классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает тренерпреподаватель, который при необходимости привлекает психолога;
«Тренер-преподаватель – пассивный обучающийся»	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает тренерпреподаватель.

«Тренер-преподаватель – одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать тренер-преподаватель, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Тренер-преподаватель-обучающийся».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов самостоятельно выражающих желание стать наставником.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, испытывающих проблемы адаптации, в общении, в обучении и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого	Тестирование. Проведение мастер - классов
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

4.3. «Тренер-преподаватель – Тренер-преподаватель».

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 спортивную 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
«Тренер-преподаватель – Тренер-преподаватель».**

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получение о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что имолодо дисциплин.</p>		

**Возможные варианты программы наставничества
«Тренер-преподаватель – Тренер-преподаватель».**

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

**Схема реализации формы наставничества
«Тренер-преподаватель – Тренер-преподаватель».**

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Тренер-тренер».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

5. 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.

5.1 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, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой 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 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.

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 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.

5.2. 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 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 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.

6. 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.