

## ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ХИБИНСКАЯ ГИМНАЗИЯ»

### 1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Хибинская гимназия», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего» 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 условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Хибинская гимназия».

В программе используются следующие понятия и термины:

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

**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, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

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

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

**Дорожная карта** – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

**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.

**Ментор** (от лат. mentos - намерение, цель, дух, mon-i-tor-rot – тот кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным.

## **2. Нормативные основы введения целевой модели наставничества**

### **Нормативные акты международного уровня:**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год)
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088 (INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы»

### **Нормативные 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 в 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 № 145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

#### **Нормативные акты комитета образования, культуры и спорта г. Кировска:**

- Приказ комитета образования, культуры и спорта от 21 октября 2020 г. № 314 «О внедрении целевой модели наставничества»
- Положение о наставничестве в образовательных организациях г. Кировска с подведомственной территорией

#### **Нормативные акты МБОУ «Хибинская гимназия»:**

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хибинская гимназия»
- Приказ МБОУ «Хибинская гимназия» от 2 ноября 2020 г. № 182/3 «О внедрении целевой модели наставничества»
- Положение МБОУ «Хибинская гимназия» о наставничестве

### **3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Хибинская гимназия»**

- Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели
- Разработка и реализация программ наставничества
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе
- Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 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.
- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных

образовательных траекторий.

- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
МБОУ «Хибинская гимназия»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели</li> <li>4. Реализация программ наставничества</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества</li> <li>6. Назначение куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества</li> </ol>
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения)</li> <li>2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества</li> <li>3. Контроль проведения программ наставничества</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества</li> </ol>
Ответственные лица за направления форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка программ моделей наставничества</li> <li>2. Формирование базы наставников и наставляемых</li> <li>3. Создание базы наставников и наставляемых</li> <li>4. Организация обучения</li> <li>5. Контроль за реализацией</li> </ol>
Педагог-психолог	Проведение опросов, анкетирования Создание рекомендаций для наставников и наставляемых
Наставник и наставляемые	Модели форм наставничества: - «ученик-ученик» - «учитель-учитель»

	- «учитель-ученик» - «классный руководитель-ученик»
--	--

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три роли:

- Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 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
- Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором гимназии, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

- **Формирование баз наставляемых:**

Из числа обучающихся:

- Проявивших выдающиеся способности;
- Демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- С ограниченными возможностями здоровья;
- Попавших в трудную жизненную ситуацию;
- Имеющих проблемы с поведением;
- Не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Из числа педагогов:

- Молодых специалистов;
- Находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- Находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- Желаящим овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетентностями и т.д.

- **Формирование базы наставников из числа:**

- Обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- Педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы;
- Родителей обучающихся – активных участников родительских и управляющих советов;
- Выпускников, заинтересованных в поддержке своей гимназии;
- Сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

- Успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- Ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей гимназии в целом от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условия для запуска программы</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества</li> <li>5. Информационная работа на внешнем контуре, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества</p> <p>Пакет документов</p>
Формирование базы наставляемых	<p>Выявление конкретных проблем обучающихся гимназии, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставников в карте запросов</p>
Формирование базы наставников	<p>Формирование базы из числа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>2. Педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>3. Родителей обучающихся – активных участников родительских и управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в гимназии и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;</li> <li>4. Выпускников, заинтересованных в поддержке своей гимназии;</li> <li>5. Сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</li> </ol>	<p>Формирование базы наставников, которые могут потенциально участвовать как в текущей программе наставничества, так и в перспективе</p>

	6. Успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; 7. Ветеранов педагогического труда; 8. Представителей 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	Анкета в письменной свободной форме для наставников Собеседование с наставниками Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	1. Общая встреча с участием всех наставников и наставляемых в любом формате 2. Фиксация сложившихся пар 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. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Встречу-знакомство;</li> <li>• Пробную рабочую встречу;</li> <li>• Встречу-планирование;</li> <li>• Комплекс последовательных встреч;</li> <li>• Итоговую встречу</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых</li> <li>• Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы</li> </ul>
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы 2. Подведение итогов программы гимназии 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	Систематизация лучших практик Поощрение наставников

## 8. Формы наставничества МБОУ «Хибинская гимназия»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение следующих возможных форм наставничества:

- **Индивидуальная** – предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого;

- **Групповая** – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;
- **Коллективная** – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов;
- **Взаимная** – организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов;
- **Онлайн** – поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп и т.п.)

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Хибинская гимназия» в данной целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-ученик», «Классный руководитель-ученик», «Учитель-учитель».

### 8.1. Форма наставничества «Ученик-ученик»

**Цель:** Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо 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 метакопетенций
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников

#### Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы
2. Повышение успеваемости в гимназии
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, гимназии в целом
4. Численный рост посещаемости творческих 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления</li> <li>• Ученик, демонстрирующий</li> </ul>	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в



<p>высокие образовательные результаты</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни гимназии</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</li> </ul>	<p>наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива</p>	<p>профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>
--	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер-пассивный»	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 «Ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик»	Перед учащимися
Отбор наставников из числа активных учащихся гимназического сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение организаторов
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в гимназическое сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар/групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в гимназическое сообщество, повышена мотивация и осознанность	Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность гимназическому сообществу	Поощрение наставников

## 8.2. Форма наставничества «Учитель-учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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 в анализе результатов профессиональной деятельности
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога

### Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации
2. Рост уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации
4. Рост уровня удовлетворенности собственной работой и психоэмоционального состояния специалистов
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе гимназии
6. Качественный рост успеваемости обучающихся
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.)

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник Кто может быть	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"><li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</li><li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и гимназического сообществ</li><li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и</li></ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией			
<b>Типы наставников</b>			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
<b>Наставник-консультант</b>	<b>Наставник-предметник/ педагогический работник/классный руководитель</b>		Педагог, проявивший интерес к освоению новых педагогических технологий, ИКТ-компетентностей, профессиональных ролей
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 или педагога	Опытный педагог одного и того же предметного направления, (специалист, классный руководитель), что и молодой (начинающий) учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку		

#### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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 классным коллективом и закрепления 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
«Педагог-мастер – педагог, осваивающий новые компетенции»	Помощь в овладении современными образовательными технологиями

«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету
---	--

### Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет. Научно-методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь коллеге	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится по необходимости
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 личных 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 заседании педагогического совета и научно-методическом совете гимназии

### 8.3. Форма наставничества «Учитель-ученик»

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

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакопетенций
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в гимназии
2. Рост вовлеченности во внеурочную деятельность, участие в общегимназических мероприятиях
3. Рост числа учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников

#### Характеристика участников формы наставничества «Учитель-ученик»

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть</b>	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
Неравнодушный профессионал с большим опытом работы с высокой квалификацией Выпускник образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников Родитель	Социально активный школьник с особыми познавательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри гимназии и ее сообщества

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель-ученик»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль куратора и организатора

### **Схема реализации формы наставничества «Учитель-ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель-ученик»	Совет учащихся. Классные коллективы
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, благодарных выпускников	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится по необходимости
Отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар/групп	Личные встречи, обсуждение вопросов
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору профессии	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на ученической конференции

## 9. 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 ее отдельных 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.

### 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, качества совместной работы пар/групп.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиями 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:*

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри гимназии 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 формам наставничества.

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

## **9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

*Этап 2.* 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.

*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.

## **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на гимназическом, общественной, муниципальной 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 гимназическом уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение гимназическими грамотами;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.