

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа им.М.Ю.Лермонтова с.Засечное
(МБОУСОШ им.М.Ю.Лермонтова с.Засечное)**

РАССМОТРЕНА
Педагогическим советом
МБОУСОШ
им.М.Ю.Лермонтова
с.Засечное
(протокол
от «31» 08. 2021 г. №1)

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
МБОУСОШ
им.М.Ю.Лермонтова
с.Засечное
(протокол
от «31» 08. 2021 г. №1)

УТВЕРЖДЕНА
Приказом МБОУСОШ
им.М.Ю.Лермонтова
с.Засечное
от «31» 08. 2021. №171

**ПОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»
МБОУСОШ ИМ.М.Ю.ЛЕРМОНТОВА
С.ЗАСЕЧНОЕ**

с. Засечное, 2021

Оглавление

Пояснительная записка	3
I. Общие положения	6
II. Организация деятельности МБОУСОШ им.М.Ю.Лермонтова с. Засечное по внедрению Целевой модели	8
III. Реализация Целевой модели	11
IV. Организация хода наставнического взаимодействия	15
V. Мониторинг эффективности реализации Программы	19
VI. Приложения	22

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУСОШ им.М.Ю.Лермонтова с.Засечное (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью, представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. На современном этапе профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Следовательно, в школе необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования;
- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Все это способствует профессиональному развитию.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- проблемы адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Уставом МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное и определяет порядок организации наставничества.

Реализация Программы также опирается на нормативно-правовую базу РФ:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-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, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р).

1.2. Разработка и реализация Программы в МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;
- обеспечения суверенных прав личности – предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации – направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает

реализацию программы наставничества с учетом разных особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности – согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства – предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности – ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности – предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности – предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности – определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности – предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности – предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной деятельности в планируемый период формой наставничества являются «учитель – учитель».

1.4. Цель и задачи программы наставничества. Программа наставничества МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное «Учитель - Учитель», направлена на достижение следующей цели:

- 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 молодых и вновь прибывших специалистов, учителей с большим стажем, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания, а так же, на разработку комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «Учитель-Учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- оценивать результаты программы и ее эффективность.

1.5. Планируемые результаты Программы

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- учителя-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.

1.6. Участники программы:

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров, учитель высшей и первой категории), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. 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 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, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями или специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах

образовательной организации, либо специалисты, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.7. Предмет наставничества: личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента; методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации; социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп

1.8. Система стимулирования участников наставничества: публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами; благодарность в приказе; направление на курсы повышения квалификации, семинары и конференции; выдвижение на конкурсы; помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати; материальное стимулирование.

II. Организация деятельности МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях наставляемых как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передаче подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Сроки реализации Программы:

I этап: запуск программы, сентябрь-октябрь 2021 года.

II этап: практическая реализация программы, сентябрь-октябрь 2021 года – август 2024 года.

III этап: завершение программы – август 2024 года.

2.5. Этапы реализации программы наставничества

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества «Учитель – Учитель»:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Протокол заседания Педагогического совета МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с. Засечное. Анализ наличной ситуации в ОУ (Приложение 1)

	<p>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем среди педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых (Приложение 2.1)</p>
<p>Отбор наставников</p>	<p>Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>Формирование база наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем (Приложение 2.2).</p>
<p>Обучение наставников</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, усилить коммуникативные навыки и т.д.) Подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику.</p>	<p>Определение форматов обучения (возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары).</p> <p>Куратор показывает возможные</p>

		форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.
Формирование пар/групп	Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников и наставляемых о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Мотивация наставников	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.	Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/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"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • заполнение индивидуального маршрутного листа (Приложение 5) • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Процедура	Представление конкретных	Приказ о проведении итогового

завершения взаимодействия	результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) наставляемого на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.	мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ
----------------------------------	---	---

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. Показатели эффективности внедрения Программы:

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

3.2. Механизм управления Программой наставничества

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб региона и района, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества). Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации;
- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- информирование коллектива о подготовке программы;
- формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- составление дорожной карты реализации наставничества и определение необходимых ресурсов (внутренних и внешних).

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов – будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение специалистов (психологов, методистов и т.д.).
- формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

1. *Взаимодействие «новичок – мастер»*, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
2. *Взаимодействие «зжатый – лидер»*, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
3. *Взаимодействие «лирик – физик»*, в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.
4. *Взаимодействие «современный – опытному»*, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
5. *Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»*, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).
6. *Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»*, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Процесс обучения наставников делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как у наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения. Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;

- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации. Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

1. Установление позитивных личных отношений с наставляемым: качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.
2. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков: это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.
3. Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами: обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.
4. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков: обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических. В качестве дополнительных мероприятий куратор может организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик. Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем

наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

Этапы процесса наставнического взаимодействия:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным специалистом.
2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)
3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого.

№ п/п	Форма	Описание
1.	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
2.	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму.
3.	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
4.	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых.
5.	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив.

4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

7. Награждение и поощрение наставников стимулирующими баллами, грамотами, благодарственными письмами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

VI. Организация хода наставнического взаимодействия

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

«Встреча-знакомство»

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников.

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе. (Кто я, чем занимаюсь? Почему я хочу/могу быть наставником? Мой опыт. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?).

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. (Кто я, чем занимаюсь? Почему мне хочется принять участие в программе? Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?)

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

Описание правил взаимодействия. Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений), необходимости честной и открытой коммуникации, личных границ взаимодействия – обмена контактами.

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

«Пробная рабочая встреча»

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, при необходимости подтолкнуть к развитию отношений.

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

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

Рекомендуемые пункты: Что получилось? Что понравилось? Благодаря чему стало возможно достичь результата? Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают

выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

«Планирование основного процесса работы»

Участники - наставник, наставляемый, куратор.

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

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

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

«Совместная работа наставника и наставляемого»

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

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

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательной организации, могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются). Обязательно начало встречи посвящено обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Наставляемому будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу. Остальное время посвящено непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние минуты отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы: «Приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо? Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую? Что нужно сделать к следующей встрече?»

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.

«Итоговая встреча»

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях, принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении. Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по реализации поставленных целей,

совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов. Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели – Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения наставников и наставляемых. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла.

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп. Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт. При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения, это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик, проведение открытого мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества. Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям. Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. качество реализации программы наставничества;
2. мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Цели и задачи мониторинга процесса реализации Программы наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ – это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Ожидаемые результаты. 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.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Цели и задачи

1. глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты. Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

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

Среди оцениваемых результатов:

- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

VI. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика педагогического состава МБОУСОШ им. М.Ю. Лермонтова с.Засечное

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт ___.___.2021	Прогноз ___.___.2022
1	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
1.1.	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
1.2.	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
1.3.	численность педагогов без категории, чел.		
1.4.	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
1.5.	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.		
1.6.	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
2.1.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ		
3.1.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)		

Приложение 2.1.

Форма наставничества «учитель-учитель»

Анкета наставляемого

У Вас появилась возможность получить поддержку учителя-наставника. Для эффективности вашей работы необходимо ответить на вопросы.

1. ВЫ РАНЬШЕ УЧАСТВОВАЛИ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ?

Выберите один вариант ответа, отметив его любым символом

1. Да.

2. Нет.

2. ВАМ ПОНЯТНЫ ПРАВИЛА РАБОТЫ С НАСТАВНИКОМ?

Выберите один вариант ответа, отметив его любым символом

1. Скорее понятно, чем нет.

2 Трудно определить точно.

3.Нет.

3. НАСКОЛЬКО ВЫ СОГЛАСНЫ СО СЛЕДУЮЩИМИ ВЫСКАЗЫВАНИЯМИ?

В каждой строке отметьте один вариант ответа, отметив его любым символом.

№	Вопрос	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Не согласен
3.1.	Программа профессиональной и должностной адаптации будет полезна для меня	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.	Общение (стиль) с наставником для меня будет комфортно	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.a	Мне важно ощущение поддержки со стороны наставника	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.б	Мне важно, чтобы мы остались довольны совместной работой	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.	Мне важно принимать участие в составлении плана нашей работы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) будет высоким	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.a	Организованные мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) будут полезны для меня	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.б	Качество передачи мне необходимых теоретических знаний будет высоким	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.б	Качество передачи мне необходимых практических навыков будет высоким	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.в	За время участия в программе наставничества я не изменю своего желания работать в образовании	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ЧТО ВЫ ОЖИДАЕТЕ ОТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И СВОЕЙ РОЛИ?

5. РАДЫ ЛИ ВЫ УЧАСТВОВАТЬ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА?

6. ЧТО ДЛЯ ВАС БУДЕТ ОСОБЕННО ЦЕННЫМ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА?

7. ВАШ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ НА НАЧАЛО ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Приложение 2.2.

Форма наставничества «учитель-учитель»

Анкета наставника

У Вас появилась возможность оказать поддержку молодому учителю/новому сотруднику ГОУ. Для наиболее продуктивного результата вашей работы необходимо ответить на вопросы.

1. ВЫ РАНЬШЕ УЧАСТВОВАЛИ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ?

Выберите один вариант ответа, отметив его любым символом

1. Да.

2. Нет.

2. ВАМ ПОНЯТНЫ ПРАВИЛА РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМ?

Выберите один вариант ответа, отметив его любым символом

1. Скорее понятно, чем нет.

2 Трудно определить точно.

3. Нет.

3. НАСКОЛЬКО ВЫ СОГЛАСНЫ СО СЛЕДУЮЩИМИ ВЫСКАЗЫВАНИЯМИ?

В каждой строке отметьте один вариант ответа, отметив его любым символом.

№	Вопрос	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Не согласен
3.1.	Под моим руководством программа профессиональной и должностной адаптации будет эффективна	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.	Общение с наставляемым для меня будет комфортно	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.а	Уровень моего удовлетворения совместной работой будет высоким	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.	Качество программы профессиональной адаптации, разработанной мною и принятой совместно с наставляемым, будет высоким	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.	Я смогу эффективно организовать вводные мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.а	Организованные мною для наставляемого мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) будут ему полезны	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.б	С моей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.в	С моей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.в	За время нашего участия в программе наставничества наставляемый не изменит желания работать в образовании	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ЧТО ВЫ ОЖИДАЕТЕ ОТ ПРОГРАММЫ И СВОЕЙ РОЛИ?

5. ЧТО ДЛЯ ВАС БУДЕТ ОСОБЕННО ЦЕННЫМ В ПРОГРАММЕ?

6. РАДЫ ЛИ ВЫ УЧАСТВОВАТЬ В ПРОГРАММЕ?

7. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда

8. ВАШ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ

Приложение 3.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в МБОУСОШ им.М.Ю.Лермонтова с.Засечное на 2021-2022 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Сентябрь-октябрь 2021 года	администрация ОУ, куратор
	2) Информирование педагогического коллектива о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.4. Создание рубрики на сайте ОУ.</p>	Сентябрь-октябрь 2021 г.	администрация ОУ, куратор
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ</p>	Сентябрь-октябрь 2021 г	Директор, администрация, проектная группа

	наставничества в ГОУ	<p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых от третьих лиц.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.</p> <p>6. Создание Программы наставничества</p>	Сентябрь-октябрь 2021 г.	администрация ОУ, куратор
Отбор наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	Октябрь-ноябрь 2021 г.	администрация ОУ, куратор
Обучение	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным	Октябрь-ноябрь	куратор, психолог

наставников		<ul style="list-style-type: none"> 1. параметров 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 	2021 г.	
Формирование пар/ групп	анализ анкетирования, создание рабочих пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	Октябрь-ноябрь 2021 г.	куратор, психолог
Мотивация наставников	Повышение статуса педагога-наставника в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> 1. Закрепление статуса наставника. 2. Лидерство в педагогическом сообществе. 3. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. 4. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. 5. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. 6. Повышение квалификации. 	Ноябрь-декабрь 2021	куратор, психолог
Запуск программы	закрепление	<ul style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи 	Ноябрь-декабрь	администрация ОУ,

	продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>наставника и наставляемого.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	2021	куратор
Процедура завершения взаимодействия	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, 	Ноябрь 2021 г. – декабрь 2022 г.	администрация ОУ, куратор

		<p>представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>10. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
Выход на 2-й и третий год реализации программы в школе				

Приложение 4.

Приложение 4.1.

Форма базы наставника

№ п/п	ФИО	Преподаваемый предмет	Педагогический стаж работы	Категория	Сильные личностные качества
<i>1.*</i>	<i>Иванов Иван Иванович</i>	<i>география</i>	<i>17 лет</i>	<i>высшая</i>	<i>Целеустремленность, настойчивость, трудолюбие, артистичность, ораторские способности, эмпатия</i>

Приложение 4.2.

Форма базы наставляемого

№ п/п	ФИО	Преподаваемый предмет	Педагогический стаж работы	Категория	Проблемные зоны
<i>1.*</i>	<i>Иванов Иван Иванович</i>	<i>география</i>	<i>1 год</i>	<i>нет</i>	<i>Дисциплина на уроке Взаимодействие с детьми Методический конструктор урока Общение с родителями</i>

**пример оформления базы данных наставников и наставляемых*

Приложение 5.

Индивидуальный маршрут наставляемого:

<i>Наставляемый</i>		<i>Наставник</i>	
<i>Дата встреч*</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Цель</i>	<i>Результат</i>
<i>17.11.21</i>	<i>Закрепление пар/групп</i>	<i>Знакомство наставника с наставляемым, определение векторов развития</i>	<i>Знакомство тандемов и групп, определение сильных сторон участников программы, полей проблем наставляемого</i>
	<i>Посещение уроков</i>	<i>Оценить методический конструктор урока, внутренние особенности ведения занятия</i>	<i>Разбор урока. Выделение сильных и слабых сторон</i>
	<i>Рабочая встреча</i>	<i>Моделирование урока/части занятия</i>	<i>Создание плана-конспекта урока, подбор заданий и обоснование теоретического аспекта занятия</i>

**пример оформления базы данных наставников и наставляемых*

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 34
(Тридцать четыре) листов (-а)
Директор Баландина О.А. Баландина



