

Таймырское муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ОБУЧАЮЩИХСЯ и ПЕДАГОГОВ  
на 2023-2024 учебный год**

Дудинка  
2023

## 1. Пояснительная записка

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в образовательном учреждении, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование».

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

1.3. Целью внедрения целевой модели наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников (далее - педагогов) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования.

1.4. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);

- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

## Дерево целей программы

Обеспечить развитие участников целевой модели наставничества в ОУ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и /или временную помощь в адаптации к новым условиям

Проект наставничества 1  
«ученик – ученик»

Микро-проект  
«успевающий-неуспевающий»

Микро-проект  
«лидер-пассивный»

Микро-проект  
«равный - равному»

Обеспечить успешное закрепление на месте работы/ в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня создания комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне

Проект наставничества 2  
«учитель – учитель»

Микро-проект 1  
«опытный учитель – молодой специалист»

Микро-проект 2  
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

## 2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОУ

Форма наставничества	Вариация ролевых моделей
ученик- ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «вспевающий - невспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.</li> </ul>

### 3. Требования к структуре управления системой наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
<p>Управление образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разрабатывает дорожную карту внедрения и реализации Целевой модели наставничества, доводит ее до сведения образовательных организаций на территории муниципального образования;</li> <li>2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению и реализации Региональной целевой модели наставничества;</li> <li>3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам;</li> <li>4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;</li> <li>5. Осуществляет мониторинг реализации и эффективности программ наставничества на территории муниципального образования.</li> </ol>
<p>Образовательное учреждение</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Региональной целевой модели в образовательном учреждении;</li> <li>2. Разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества;</li> <li>3. Назначает куратора(ов) и наставников программ наставничества в образовательной организации;</li> <li>4. Обеспечивает обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;</li> <li>5. Обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;</li> <li>6. Предоставляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации</li> </ol>

	<p>7. Осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;</p> <p>8. Обеспечивает внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»;</p> <p>9. Проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.</p>
<p>Куратор целевой модели наставничества в образовательном учреждении</p>	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых в образовательном учреждении;</p> <p>2. Организация обучения наставников;</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении;</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества в образовательном учреждении;</p> <p>5. Мониторинг оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;</p> <p>6. Решение организационных вопросов,</p>
<p>Ответственные лица за направления форм наставничества</p>	<p>1. Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>2. Контроль за реализацией</p>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Модели форм наставничества.</p> <p>1. Реализация Форма наставничества «ученик-ученик»;</p> <p>2. Реализация Форма наставничества «учитель- учитель»;</p>

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

1. Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в жизнь образовательного учреждения, занимающихся в объединениях учреждения дополнительного образования, а также в учреждениях культуры, спорта;
2. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении среди обучающихся и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
4. Повышение качества образования в образовательном учреждении;
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
6. Рост числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях;
7. Рост информированности обучающихся о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
8. Повышение уровня сформированности у обучающихся ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
9. Увеличение доли учащихся, участвующих в олимпиадном движении; повышение результативности участия;
10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
11. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями.



## **5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в ОУ**

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

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

3. Куратор (ответственный) - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Формирование баз наставляемых и наставников может осуществляться куратором, педагогами, и иными лицами ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

5.1. Формирование базы наставляемых осуществляется 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

5.2. Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- из числа родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
- из числа выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- из числа сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- из числа успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- из числа ветеранов педагогического труда.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых; 3. Выбор целевой аудитории для поиска наставников; 4. Информирование о возможности участия в программе наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества в образовательном учреждении. Подготовка локальных актов
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	1. Формирование базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>– заинтересованных педагогов;</li> <li>– родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

	<p>2. Формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>– сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>- из числа ветеранов педагогического труда</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкет потенциальными наставниками;</p> <p>2. Выбор программ обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	<p>1. Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
Организация хода наставнической программы	<p>1. Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>– обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга</li> </ul>

	<p>– встречу-планирование, комплекс последовательных встреч,</p> <p>– итоговую встречу</p>	<p>эффективности реализации программы наставничества</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы школы.</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>1. Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>2. Поощрение наставников.</p>

## 6. Наставничество обучающихся в образовательном учреждении

6.1. Внедрение Целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося образовательного учреждения:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей – мигрантов;
- психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);
- непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

6.2. Участники наставничества.

**Наставляемый** - обучающийся образовательного учреждения в возрасте 10-17 лет.

**Куратор (ответственный) наставнических программ** – сотрудник организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции куратора (ответственного) в образовательном учреждении могут выполняться

заместителем директора по учебно-воспитательной работе, психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, педагогов, психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников,
- организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

**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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в образовательном учреждении могут выполняться педагогом-организатором, психологом, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу;
- проводит рефлекссию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся);
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

**Наставник-обучающийся** - школьник 6-11 класса, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

**Наставник-обучающийся** осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный–равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

6.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

Для успешной реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предусматривается выделение нескольких форм наставничества:

**«ученик - ученик»** - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

**«учитель – учитель»** - форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**«студент – ученик»** - форма предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации и учреждения среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

**«учитель - ученик», «работодатель - ученик».**

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

## 6.1. Форма наставничества «Ученик - ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, помощь обучающимся в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий для коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в образовательной организации.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, объединения, учреждения в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Активный ученик, обладающий	Социально или ценностно - дезориентированный	Обучающийся с особыми



<p>лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления; Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты; Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы; Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>	<p>обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива</p>	<p>образовательными потребностями, нуждающийся в 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 развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей, взаимная поддержка, совместная работа над проектами
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности, в рамках проектной деятельности, подготовки к мероприятиям учреждения, волонтерства, подготовки к конкурсам и

олимпиадам, совместных походов на спортивные и культурные мероприятия, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

#### Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Ученик - ученик»	Информационные часы в объединениях
Отбор наставников из числа активных учащихся	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в образовательное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов Назначаются куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление 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 школьному сообществу	Поощрение на ученической конференции, общешкольной линейке

## 6.2. Форма наставничества «Учитель - учитель»

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

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего учителя 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 учителя.
6. Сформировать педагогическое сообщество (как часть учительского).

Результаты:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой улучшение психоэмоционального состояния.
2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации.
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
5. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник образовательного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

## Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный учитель – молодой специалист»	<p>Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p>
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	<p>Конкретная психоэмоциональная поддержка («не могут найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.</p>
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	<p>Более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;</p>
«Опытный предметник – неопытный»	<p>Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск</p>

предметник»	пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).
-------------	---

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в дополнительном образовании профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель - учитель»	Организационная встреча с педагогическим коллективом
Отбор наставников из числа самых опытных и активных педагогов.	Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.
Формирование пар, групп	Закрепление пар после личных встреч, обсуждения вопросов взаимодействия. Назначаются куратором
Наставляемый улучшает уровень свои профессиональной компетентности молодого педагога.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение за за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

## **7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального

благополучия.

Оформление результатов.

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

Сбор данных для построения SWOT - анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT - анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

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.

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

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- 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 (проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»; награждение грамотами «Лучший наставник», Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательного учреждения).

# 1. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В

## РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «ученик - ученик (студент - студент)»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик» . Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с « \_\_\_\_ » \_\_ 20 \_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_ 20 \_\_\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития:		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультации с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика/студента</b>					

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной,		

			общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на		Доклад представлен на школьной (районной, краевой) конференции «:...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.)		Принято участие в Финансовом фестивале, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г.Дудинка		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		

2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
2.13.	...				

Подпись наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать

