

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8»**

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 8»
Л.Н. Федулова
Приказ № 608 от "31" августа 2022г.



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8"**

составители:

Федулова Л.Н., директор МБОУ "СОШ №8"

Маркова Л.Б., заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» на 2022-2025 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Информационная справка о школе	6
Цели, задачи программы	7
Принципы, формы работы, планируемые результаты	8
Кадровая система	9
Организация деятельности по внедрению Целевой модели	10
Целевая модель наставничества	12
Мониторинг эффективности реализации Программы	12
Механизмы мотивации и поощрения наставников	14
Приложения ¹	15
Список литературы	20

Приложения содержат: тезаурус, критерии и показатели отбора наставников, анкету для молодых учителей, критерии оценки молодых учителей учителем-наставником.

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 8" (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 P-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).

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках не только в образовательной организации, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

В тоже время тема наставничества стала чаще возникать среди актуальных проблем управления персоналом. Необходимость развития человеческого ресурса сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Без высококвалифицированных кадров сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно развивать его в дальнейшем. Наставничество эффективно для решения проблем такого характера. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного в образовательной организации опыта. Кроме того, он способен существенно помочь при решении проблем, связанных со старением кадров и просто с подготовкой специалистов, в том числе педагогических кадров на производстве.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

Нормативно-правовая база внедрения наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 4.12.2018 N 16).
8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
10. 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);
11. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).
12. Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
13. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2020г. № 10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
14. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
15. Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"
16. Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
17. Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"
18. Локальные нормативно-правовые акты МБОУ "СОШ № 8":
 - Положение ОО о наставничестве;
 - Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
 - Положение о Школе молодого педагога; методическом объединении;
 - Приказ о назначении наставников.
- 18.1. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:
 - диагностический инструментарий (анкеты);
 - индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;

- индивидуальный план работы наставника с учителем с низкими методическими и предметными компетенциями;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога;
- заключение по итогам работы с учителем по повышению методических и предметных компетенций.

18.2. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога;
- самоанализ учителя, показавшего низкие компетенции.

18.3. Информационно-методическое сопровождение наставничества в ОО заместителем директором по УВР:

- информационно-аналитическая справка о работе наставничества по итогам учебного года.

Информационная справка о школе

Школа образована в 1946 году, она представляла собой школу с 3-х летним обучением. В 1957 году школе присвоен статус «восьмилетняя», в 1988 году школа стала средней. В 1989 году был первый выпуск учеников 10-го класса. В 2001 году школа в действующий корпус проектной мощностью на 500 мест в одну смену на улицу Гагарина. В 2022 году открыт новый корпус старшей школы проектной мощностью 600 мест.

На сегодняшний день школа располагается в трех корпусах. Основное здание школы в двух корпусах по адресу ул. Гагарина, 133а в своем составе имеет кадетские классы (224 обучающихся). Здание по улице Гагарина, 17 включает в себя классы русской духовной культуры (191 обучающихся), где часть внеурочной деятельности реализуется совместно с представителями Русской Православной церкви.

Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» рассчитана на 5 лет с 2022 по 2027 гг. Особое внимание уделяется воспитательной компоненте.

Приоритетные направления программы:

- 1) Обеспечение качества образования;
- 2) Модернизация управления;
- 3) Развитие комплексной информационной системы;
- 4) Развитие одаренности обучающихся;
- 5) Развитие кадрового потенциала;
- 6) Здоровьесбережение.

Одним из важных направлений работы образовательной организации является инклюзивное образование. Всего в школе обучается 147 детей с особыми образовательными потребностями.

Работа с одаренными детьми - одно из приоритетных направлений работы школы. Так по результатам участия школьников в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников в 2018 году – 23 места, в 2019 году – 29 мест, в 2020 году – 38 мест, в 2021 году – 29 мест.

В школе функционирует многопрофильная модель внутришкольной профилизации. На уровне среднего общего образования в рамках сетевого взаимодействия с Югорским государственным университетом и Медицинской академией реализуются профили: технологический, естественно-научный, социально-экономический, гуманитарный.

В школе обучается – 2424 обучающихся в 87 классах комплектах. Во вторую смену обучается 33%. Общее количество педагогических работников 162 человека. Из них имеют: высшую квалификацию – 52 человека. Имеют: звание «Почетный работник общего образования РФ» – 19 человек, Почетную грамоту Министерства общего образования РФ - 11 человек, Медаль «Патриот России» 3 чел., Победитель окружного конкурса «Педагог – Новатор 2021»,

Победитель окружного конкурса «Учитель – дефектолог 2021», Победитель V Регионального чемпионата «Молодые профессионалы 2020» (WORLDSKILLSRUSSIA).

Наличие выпускников среднего общего образования с аттестатом с отличием:

2018-2019 учебный год - 6 медалистов,

2019-2020 учебный год– 8 медалистов,

2020-2021 учебный год– 6 медалиста.

2021-2022 учебный год– 3 медалиста.

В статусе региональной инновационной площадки по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию школа работала с 2016 по 2019 год, ежегодно побеждая в конкурсе на соискание грантов.

Согласно приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 18.12.2018 № 318 школе присвоен статус федеральной инновационной площадки **по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию**. В 2019 году присвоен статус опытно- экспериментальной площадкой «ФГ БНУ «Институт развития образования Российской академии образования» по апробации примерной программы воспитания.

Комплексная программ каникулярного оздоровительного отдыха, включающая в себя программу лагерей с дневным пребыванием детей «Дети+» и православной направленности по реализации программы «Социокультурные истоки», а также программу круглосуточного палаточного лагеря «Юный росгвардеец», которая заняла в конкурсах программ каникулярного отдыха на окружном уровне и федеральном уровне 2 место.

Кадетское образование школы является одним из лидирующим в нашем округе. Сборная команда кадет стали победителями в общем зачете Всероссийского кадетского сбора «Кадеты Отечества» в 2017, 2018, 2019, 2022 годах.

В рамках реализации кадетского образования реализуется программа «Равный равному», которая в окружном конкурсе «Лучшие практики наставничества в ХМАО-Югре - 2022» Технопарка высоких технологий Югры заняла 1 место.

Школа активно внедряет современные подходы к реализации качественного общего образования. С 2019 года школа является резидентом инновационного центра «Сколково» как образовательная организация, успешно применяющая цифровые образовательные ресурсы АИС «Цифровая образовательная платформа ХМАО- Югры» и «ЯКласс».

Цели, задачи программы

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Внедрение программы наставничества в образовательную организацию обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов, педагогов.

Задачами Программы являются:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- 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;
- повышение методических и предметных компетенций учителей с низкими компетенциями, в том числе у учителей - стажистов при кризисных показателях «профессиональных выгораний»;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Принципы, формы работы, планируемые результаты

Разработка и реализация Программы 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 ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных и других 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 и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- 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.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «**ученик — ученик**», «**учитель — учитель**».

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- отсутствие педагогических работников с низкими методическими и предметными компетенциями.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- ✓ **наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

- ✓ **наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- ✓ **куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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 подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников.

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

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям (приложение 2).

Организация деятельности по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри образовательного учреждения и с партнерами.

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

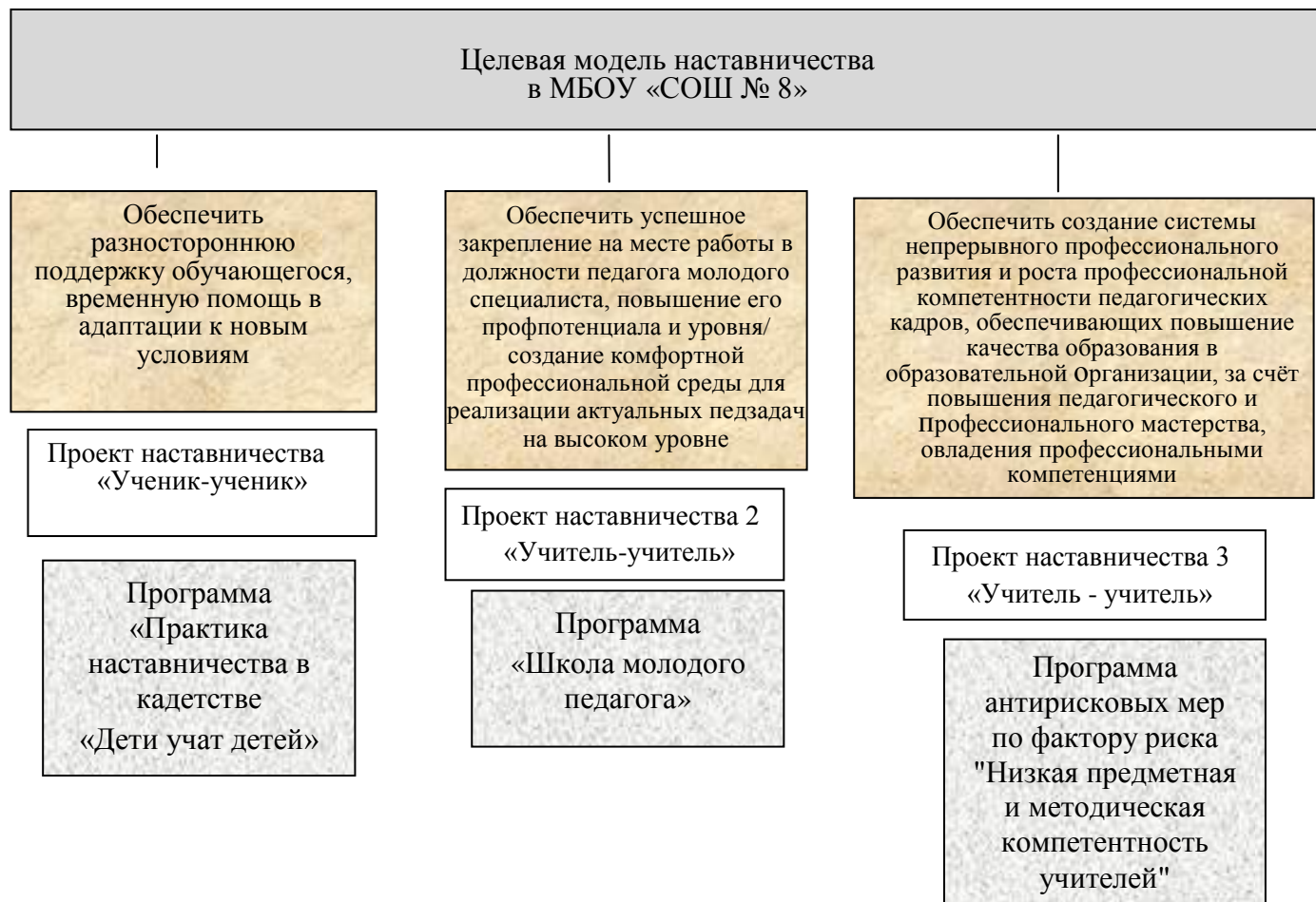
Этапы организации наставничества

Этап	Описание	Ответственный	Частота выполнения
Планирование и внедрение	Выпуск нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации: - Приказ об организации наставничества; - Положение о наставничестве; - План работы по наставничеству	Директор школы, заместитель директора	При запуске наставничества в школе
Отбор наставников	Для отбора наставников необходимо: - разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; - выбрать из школьной базы наставников, подходящих под эти критерии; - провести собеседование с отобранными	Директор школы, заместитель директора	По мере появления новых сотрудников

	наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - сформировать базу отобранных наставников		
Подготовка наставников	Для подготовки наставников необходимо: - провести актуализацию наставнической деятельности; - провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в организации. <i>Рекомендация: участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях</i>	заместитель директора, руководители ШМО	Перед проведением стажировки или мероприятия
Обучение	Для взаимообучения по схеме «наставник - наставляемый» необходимы: - непосредственная работа наставника с наставляемым; - взаимообмен опытом, знаниями, навыками.	Наставник-наставляемый	Согласно плану наставничества
Оценка результата изменения процедуры наставничества, поощрение лучших наставников	Для оценки результатов деятельности необходимы: - прохождение входного анкетирования по проделанной работе; - оформление отчетной документации; - работа с отзывами; - размещение информации на сайте ОО; - издание приказов по итогам деятельности.	Наставник-наставляемый	По завершении стажировки или мероприятия
	Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого, а также с учетом лучших практик по укреплению системы сохранения и передачи знаний.	Директор школы, заместитель директора, руководители ШМО	В конце года
	Подведение итогов: - проведение итоговой конференции в организации; - издание сборника с материалами мероприятий; - презентация методической базы наставников организации; - поощрение лучших наставников школы на уровне организации; - представление лучших практик от наставников на муниципальном уровне.	Директор школы, заместитель директора, руководители ШМО	В конце года

Целевая модель наставничества

Модель наставничества представляет собой структуру трех компонентов, представленных программами, с целью улучшения личных показателей и их эффективности в разрезе форм наставничества, в чем и заключается ее инновационный характер и уникальность.



Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;

2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

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. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

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

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности 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.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа 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.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года"
- награждение грамотами МБОУ "СОШ № 8" "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым

Критерии и показатели отбора наставников в МБОУ "СОШ № 8"

Общими и обязательными критериями для отбора для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
Ученик-ученик	<p>В качестве методологической основы наставничества в кадетской среде выбрана концепция совместной деятельности и концепция открытого опыта кадет старшего возраста, которая построена на совместной деятельности и передаче опыта.</p> <p>Сопровождение становления младшего кадета как части кадетской общности – это соорганизация разных форматов наставничества, которые носят закрытый, обращенный и открытый характер. У каждого начинающего кадета свой наставник.</p>
педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (призер различных профессиональных конкурсов и/или человек, имеющий опыт подготовки призеров олимпиад и конкурсов различного уровня, автор учебно-методических пособий и материалов) - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа - обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией - опытный педагог того же предметного направления, что и начинающий преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин
педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией - имеет стабильно высокие показатели в работе - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному и потенциально будущему коллеге - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ
Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода

ФИО	
Должность	
Дата начала адаптации	
Руководитель	
Наставник	

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить качество адаптации новых сотрудников. На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задаёт вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	

Оцените период прохождения адаптации, рассмотрев каждый вопрос анкеты и выбрав один, наиболее подходящий вариант ответа

Вопросы	Выбор ответа
1. Было ли достаточным внимание кураторов (коллег и представителей администрации) в процессе адаптации:	
Да, была оказана всесторонняя поддержка	2
Помощь была оказана каждый раз, когда за ней обращался	1
В течение всего периода адаптации практически не сталкивался с наставником	0
2. В случаях, когда Вы обращались с вопросом к руководителю	

С легкостью спрашивали все, что Вам необходимо, так как такая возможность была обсуждена с руководителем заранее	2
Испытывали неудобство, что вновь отвлекаете его от работы	1
Старались реже обращаться с вопросами	0
3. Как было оснащено Ваше рабочее место:	
Все необходимые инструменты, программы, средства коммуникаций были в моем распоряжении	2
Возникли некоторые затруднения в момент выхода на работу, т.к. рабочее место было недостаточно оборудовано	1
При выходе на работу мое рабочее место не было определено	0
4. Было ли достаточно теоретической и практической информации (обучающих материалов):	
Да, вполне 2	2
Все материалы содержали только официальную информацию, не хватало полезной практической информации	1
Вообще не получил материалов	0
5. Ваши коллеги...	
Всегда доброжелательно и с готовностью делятся информацией, готовы помочь	2
Помощь от коллег была оказана недостаточно	1
Не помогали, не отвечали на вопросы. Встретили агрессивно/равнодушно	0
6. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?	
7. Ваши предложения по работе наставника?	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником:

1. Теоретическая готовность к практике преподавания

- Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине
- Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки
- Свободное владение материалом урока

2. Методическая готовность к практике преподавания

- Умение самостоятельно составлять конспект урока
- Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме
- Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)
- Умение объективно оценивать ответ учащегося
- Умение применять разнообразные методы изложения нового материала.
- Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность
- Умение использовать технологии активного обучения
- Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока
- Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке
- Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания
- Умение выделять основные единицы или блоки знаний
- Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала
- Владение различными методами и технологиями обучения
- Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций
- Владение технологией внеклассной работы с учащимися по предмету.
- Видение структуры образовательного пространства школы
- Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.
- Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности.
- Владение ТСО.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности

- Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность
- Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке
- Владение вербальными и невербальными средствами общения
- Наличие чувства уверенности в себе

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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» [Электронный ресурс]. // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/ –
4. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.— URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/3.05_nastavnichestvo.pdf — Текст: электронный.
4. Нугуманова, Л. Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 182—187.
5. Методические рекомендации Наставничество- стратегия непрерывного развития https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf [Электронный ресурс]
6. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://clck.ru/QXUJg> (дата обращения: 17.09.2020). — Текст: электронный.
7. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>.
8. Наставничество как стратегия непрерывного развития [Электронный ресурс]. // Официальный сайт АУ ДПО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования».