

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 18

---

620144, г. Екатеринбург, ул. Авиационная, 18, тел. 300-18-55,  
soch18@eduekb.ru / сайт: школа18.екатеринбург.рф

Принято:  
Педагогическим советом  
от 28.08.2020

Утверждено  
Директор МБОУ СОШ № 18  
Е.Г. Пономарева

Приказ № 276/1 от 27.10.2020



## Программа наставничества

Срок реализации:  
2020- 2024 г.г.

Екатеринбург  
2020

## **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.

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **1. Пояснительная записка**

Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Целью программы является:** создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 18 (далее – Учреждения) г. Екатеринбурга.

### **Задачи программы:**

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам (основным и дополнительным);
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализация индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 18: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, студенты, профессионалы, родители (законные представители). Исходя из потребностей Учреждения, в целевой модели наставничества предполагается реализация следующих форм наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Работодатель - ученик», «Работодатель – студент».

Срок реализации программы 2020 -2024 г.г.

## **2. Нормативные основы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 18**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».
3. Положение о программе наставничества МБОУ СОШ № 18.
4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 18.
5. План мероприятия внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 18
6. Локальные нормативные акты Учреждения.

### 3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества МБОУ СОШ № 18

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- увеличение числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Учреждения.

### 4. Кадровая система реализации программы наставничества МБОУ СОШ № 18

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** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором и утверждается распорядительным актом Учреждения.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся особенности;
- 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.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих повысить уровень своего педагогического мастерства.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, спортивных и образовательных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей (или законных представителей) обучающихся – активных участников родительских советов;
- благодарных выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

– успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Этапы реализации программы наставничества представлены в плане мероприятий (Приложение 1).

## 5. Формы наставничества МБОУ СОШ № 18

При реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 18 предусмотрены разные формы взаимодействия между наставляемыми, наставниками и кураторами (индивидуальная, групповая, коллективная, взаимная, онлайн).

### 5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри Учреждения;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся Учреждения и развитие социальной самореализации обучающихся путем ознакомления с различными видами социальной активности.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Учреждения.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и Учреждения.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета.

### Портрет участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Основные характеристики	Пассивный	Активный
*Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. *Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. *Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. *Лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику степени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива	Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). *Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.		
---	--	--

**Возможные варианты формы наставничества «Ученик – ученик»  
в зависимости от цели взаимодействия**

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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, взаимоподдержка

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»**

<b>Этап реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Начальный	Отбор наставников из числа активных обучающихся. Проведение уточняющего анкетирования наставников и наставляемых. Заполнение базы наставников и наставляемых
	Обучение наставников (проводится куратором)
	Отбор наставляемых, имеющих особые образовательные потребности/низкую учебную мотивацию/проблемы с адаптацией в коллективе и желающие добровольно принять участие в программе наставничества
Основной	Формирование пар/групп происходит после личной встречи, обсуждения имеющихся вопросов.
	Непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого. На протяжении данного этапа куратор программы наставничества может вносить коррективы в планирование рабочего процесса наставника и наставляемого.
Заключительный	Анализ результатов взаимодействия.
	Поощрение наставника
	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

**5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

**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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать внутри педагогического сообщества Учреждения мобильные группы, учитывая профессиональные потребности педагогов.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Учреждения.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
4. Увеличение числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе.
5. Увеличение числа собственных профессиональных работ (статей, исследований), участие в профессиональных конкурсах.

**Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Основные характеристики</b>	<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<p>*Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров).</p> <p>*Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>*Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p style="text-align: center;"><b>Типы наставников</b></p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>*Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>* Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p> <p>*Педагог, желающий освоить новые для него педагогические методы и технологии</p>

<p><i>*Наставник –консультант</i> Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p><i>*Наставник-предметник</i> Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		
---	--	--

**Возможные варианты формы наставничества «Учитель – учитель»  
в зависимости от цели взаимодействия**

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепление на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий затруднения»	Реализация психологической поддержки. Оказание профессиональной помощи по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Оказание помощи в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник –неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

<b>Этап реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Начальный	Проведение уточняющего анкетирования наставников и наставляемых. Заполнение базы наставников и наставляемых
	Обучение наставников (проводится куратором)
	Отбор наставляемых, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и/или самостоятельно желающие



	добровольно принять участие в программе наставничества.
	Формирование пар/групп происходит после личной встречи, обсуждения имеющихся вопросов.
Основной	Непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого. Поведение мастер-классов, открытых уроков.  На протяжении данного этапа куратор программы наставничества может вносить коррективы в планирование рабочего процесса наставника и наставляемого.
Заключительный	Анализ результатов взаимодействия.
	Поощрение наставника
	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

### 5.3. Форма наставничества «Работодатель – ученик»

**Цель** - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### **Задачи:**

- помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных и коммуникативных навыков и метакомпетений;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

#### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.
3. Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности обучающихся 9-11 классов.
5. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### **Портрет участников формы наставничества «Работодатель – ученик»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<b>Основные характеристики</b>		
*Неравнодушный профессионал с большим опытом работы (от 5 лет) с высокой квалификацией и активной жизненной позицией. Обладает	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения,	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало

<p>развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением относиться к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>*Возможно выпускник образовательного учреждения, член благодарных выпускников.</p> <p>*Возможно родители обучающихся</p>	<p>самосовершенствованию, получению новых знаний и навыков</p>	<p>информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательного Учреждения.</p>
---	--	--

**Возможные варианты формы наставничества «Работодатель – ученик»  
в зависимости от цели взаимодействия**

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежими идеями, а наставник выполняет роль организатора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

**Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»**

<b>Этап реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Начальный	Проведение уточняющего анкетирования наставников и наставляемых. Заполнение базы наставников и наставляемых
	Обучение наставников (проводится куратором)
	Отбор наставляемых, проблемы с обучением, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающихся с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы.
	Формирование пар/групп происходит после личной встречи, обсуждения имеющихся вопросов.

Основной	<p>Непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого проводится в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности.</p> <p>*Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ.</p> <p>На протяжении данного этапа куратор программы наставничества может вносить коррективы в планирование рабочего процесса наставника и наставляемого.</p>
Заключительный	<p>Анализ результатов взаимодействия.</p> <p>Поощрение наставника</p> <p>Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>

#### 5.4. Форма наставничества «Работодатель – студент»

**Цель:** получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Задачи:**

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения.

**Результат:**

1. Численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера.
2. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

#### Портрет участников формы наставничества «Работодатель – студент»

Наставник	Наставляемый	
Основные характеристики	Активный	Пассивный
<p>*Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный</p>	<p>Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и форм работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыков и умений.</p>	<p>Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушному к процессам внутри образовательной организации.</p>

<p>поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p>		
---	--	--

**Возможные варианты формы наставничества «Работодатель – студент»  
в зависимости от цели взаимодействия**

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории
«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»	Краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник предлагает студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы
«Коллега – будущий коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

**Схема реализации формы наставничества «Работодатель – студент»**

<b>Этап реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Начальный	Проведение уточняющего анкетирования наставников и наставляемых. Заполнение базы наставников и наставляемых
	Обучение наставников (проводится куратором)
	Отбор наставляемых, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации. Либо испытывающих особые образовательные потребности, готовых к получению конкретных профессиональных навыков и умений и/или самостоятельно желающие добровольно принять участие в программе наставничества.
	Формирование пар/групп происходит после

	личной встречи, обсуждения имеющихся вопросов.
Основной	Непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого. Практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки. На протяжении данного этапа куратор программы наставничества может вносить коррективы в планирование рабочего процесса наставника и наставляемого.
Заключительный	Анализ результатов взаимодействия.
	Поощрение наставника
	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

### 5.5. Форма наставничества «Студент - ученик»

**Цель:** успешное формирование у обучающегося представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а так же появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

**Задачи:**

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

**Результат:**

1. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
2. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### Портрет участников формы наставничества «Студент – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p><b>Основные характеристики</b></p> <p>* Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.</p>	<p>Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>	<p>Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах.</p>

Образец для подражания в плане межличностных взаимоотношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.		
---	--	--

**Возможные варианты формы наставничества «Студент – ученик»  
в зависимости от цели взаимодействия**

<b>Форма взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Успевающий - неуспевающий»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины.
«Лидер - равнодушный»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории.
«Равный – другому»	Обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.
«Куратор – автор проекта»	Совместная работа над проектом, при которой наставник выполняет роль тьютора и куратора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

**Схема реализации формы наставничества «Студент – ученик»**

<b>Этап реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Начальный	Проведение уточняющего анкетирования наставников и наставляемых. Заполнение базы наставников и наставляемых
	Обучение наставников (проводится куратором)
	Отбор наставляемых, низко мотивированных, не имеющих желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированных о карьерных и образовательных перспективах. Либо мотивированных к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.
Основной	Формирование пар/групп происходит после личной встречи, обсуждения имеющихся вопросов. Непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого. Проектная деятельность, классные часы, внеурочная деятельность, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения на наставника, присутствие на занятиях.

	На протяжении данного этапа куратор программы наставничества может вносить коррективы в планирование рабочего процесса наставника и наставляемого.
Заключительный	Анализ результатов взаимодействия.
	Поощрение наставника
	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 18**

Мониторинг процесса реализации программы 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 так же какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Этап 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:**

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга представляется 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 ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ проводит куратор программы наставничества.

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

## **Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Второй этап мониторинга влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые **цели**:

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».

**Задачами** второго этапа мониторинга являются:

- 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 (при необходимости) 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.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- 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 Учреждении.

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

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

#### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на официальном сайте образовательной организации;
- благодарственные письма участникам в рамках реализуемой формы наставничества;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета Учреждения;
- чествование активных участников в рамках подведения итогов года.

## План мероприятий реализации программы наставничества МБОУ СОШ № 18

Форма взаимодействия	Название мероприятия	Цель	Срок
Ученик - Ученик	Индивидуальные встречи-беседы с наставником	Разносторонняя поддержка обучающегося. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре. Оказание помощи в адаптации.	1 раз в месяц
	Проведение уточняющего анкетирования наставника и наставляемого	Выявление потребностей наставляемого и оценка возможностей наставника	В течение года
	Психологическая диагностика	Оценка межличностных отношений в коллективе и индекса групповой сплоченности	Сентябрь-октябрь
	PROурок18	Привлечение к участию в творческих кружках, спортивных секциях	До 1 октября
	Выборы в Совет обучающихся	Помощь в реализации лидерского потенциала	2 неделя сентября
	Спортивные состязания «Большие игры»	Улучшение спортивных результатов	В течение года
	Конкурс талантов «Синяя птица»	Развитие лидерского потенциала	Март
	Всероссийская олимпиада школьников	Поддержка обучающихся с особыми образовательными потребностями	Октябрь-январь
	Научно-практическая конференция	Выявление и развитие творческих способностей и интереса к научно-исследовательской деятельности. Реализация образовательных и творческих проектов.	Январь-февраль
	Добровольческие акции, волонтерское движение и др.	Развитие социальной самореализации обучающихся путем ознакомления с различными видами социальной активности	В течение года
	Проведение уточняющего анкетирования наставника и наставляемого	Выявление потребностей наставляемого и оценка возможностей наставника	В течение года
	Индивидуальные встречи-	Помощь в раскрытии и	март

Работодатель - Студент	беседы с наставником	оценке личного и профессионального потенциала Оказание помощи в адаптации.	
	Форум молодых педагогов	Повышение уровня профессиональной подготовки студента	1 раз в месяц
	Педагогическая практика	Получение конкретных профессиональных навыков	В течение года
Учитель - Учитель	Проведение уточняющего анкетирования наставника и наставляемого	Выявление потребностей наставляемого и оценка возможностей наставника	В течение года
	Индивидуальные встречи-беседы с наставником	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре. Оказание помощи в адаптации.	1 раз в месяц
	Фестиваль открытых уроков	Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса	февраль
	Методические сессии	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой	В течение года
	Психологические тренинги	Улучшение психоэмоционального состояния специалистов	1 раз в четверть
	Профнеделя	Творческое использование педагогического опыта в своей деятельности	Январь-февраль
Работодатель - Ученик	Проведение уточняющего анкетирования наставника и наставляемого	Выявление потребностей наставляемого и оценка возможностей наставника	В течение года
	Индивидуальные встречи-беседы с наставником	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре. Оказание помощи в адаптации.	1 раз в месяц
	День самоуправления	Развитие лидерских, организационных и коммуникативных навыков и метакомпетений	Первая неделя октября
	Акция «Лицом к лицу»	Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития	1 сентября
	Защита индивидуальных проектов	Представление результатов проектной деятельности обучающихся 9-11 классов	декабрь
	Тематические встречи в масштабе Профи-дебют	Повышение осознанности в вопросах выбора профессии,	8 февраля

		самоопределения, личностного развития	
	День науки	Повышение осознанности в вопросах выбора профессии	8 февраля
	Другие мероприятия, проводимые работодателем	Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии	В течение года
Студент - Ученик	Проведение уточняющего анкетирования наставника и наставляемого	Выявление потребностей наставляемого и оценка возможностей наставника	В течение года
	Индивидуальные встречи-беседы с наставником	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре. Оказание помощи в адаптации.	1 раз в месяц
	Студенческие сборы	Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала	В каникулярное время
	Дни открытых дверей	Осознанный выбор дальнейших траекторий обучения	январь
	Квесты для обучающихся	Развитие гибких навыков и метакомпетенций	В течение года