




Утверждаю: 
Четверухина Г.А.,
директор
МБОУ Гимназия № 6
30.12.2020г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(внедрения Целевой модели наставничества)
МБОУ «ГИМНАЗИЯ №6 ИМЕНИ С.Ф. ВЕНЗЕЛЕВА»
ГОРОДА МЕЖДУРЕЧЕНСКА

Оглавление

1. Цели и задачи Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр.2 - 12
2. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр.12 - 14
3. Формы реализации Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр14 - 17
4. Этапы реализации и основные мероприятия Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр.17 - 19
5. Структура управления реализацией Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр.19 - 22
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	Стр.23
7. Мониторинг качества и эффективности Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр.24 - 28
Приложение: Дорожная карта по реализации Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6	Стр.29 - 31

Пояснительная записка

Цели и задачи Программы наставничества МБОУ Гимназия №6

Настоящая Программа наставничества МБОУ Гимназия №6 (далее Программа) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Учитель будущего», «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» средствами Целевой модели наставничества в условиях муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №6 имени С.Ф. Вензелева» города Междуреченска.

Программы наставничества разработана на основании нормативных документов:

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (Протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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».
- Распоряжение Губернатора Кузбасса от 08.04.2020 № 38-рг «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»;

- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17.04.2020 г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».
- Приказ Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Междуреченского городского округа» (МКУ УО) № 644 от 20.10.2020г «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам», других нормативных и локальных актов по направлению деятельности.

Термины и определения, используемые в Программе наставничества

Наставничество – это 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/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.

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

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

Целью деятельности по реализации 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников и молодых специалистов МБОУ Гимназия № 6 города Междуреченска.

Задачи:

- Совершенствование воспитательно – образовательной деятельности МБОУ Гимназия №6 в соответствии с требованиями национального проекта «Образование»;
- 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 реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Создание среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между субъектами образовательной и профессиональной деятельности;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг

образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности на основе партнерских отношений.

Обоснование содержания деятельности по наставничеству

в условиях МБОУ Гимназия №6.

Оценка внешней среды

S	W	O	T
Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Риски (ограничения)
1. Организационные условия			
Принята Целевая модель наставничества, регламентирующая содержание деятельности на региональном, муниципальном уровне, уровне образовательной организации, необходимые условия	На муниципальном уровне деятельность по осуществлению наставничества в форме «учитель – учитель»	Упорядочение организации наставничества	Малое число молодых специалистов, приходящих в школу
Наставничество как сопровождение профессионально-личностной траектории развития	Способность наставника действовать в интересах наставляемого	Взаимное преобразование педагогического опыта	Сформированность индивидуального запроса на сопровождение
Заявлены требования мониторингового исследования эффективности реализации Программ наставничества	Большое количество опросников на выявление личностного отношения	Оценка эффективности Программ наставничества	Результативность программ может проявляться через некоторое время
Мониторинговые исследования предполагают запросы от регионального и федерального оператора	Выхолащивание деятельности за счет большого количества запросов	Обеспечение единства требований, преимущество в использовании	Требования ЦМН

		собираемых данных	
Участие в программах наставничества внешних партнеров	Недостаточная заинтересованность в профессиональном становлении выпускников	Могут быть привлечены к дистанционному консультированию по отдельным темам на основе договора о сотрудничестве	Может быть реализовано содержание, которое не заказывалось потребителем/ посредником в лице ОУ.
ЦМН предлагает широкий спектр мотивационных факторов	Приоритетным мотивом для стимулирования педагоги считают денежные выплаты	Учет мировоззренческих установок наставника	Общественное признание наставничества
2. Кадровое обеспечение			
Введение практики работы в парах «наставник-наставляемый»	Координация графиков педагогической деятельности	Анализ педагогической практики в сходных условиях одного ОУ.	Возрастные особенности детей, на которых разворачивается анализ практики.
3. Материально-техническое обеспечение			
Утвержден Перечень средств обучения и воспитания, необходимых для реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, соответствующих современным условиям обучения (Приказ	Данные федеральные субсидии на условиях софинансирования используются на оснащение вновь создаваемых учебных мест (Цифровые школы)	Привлечение средств на совершенствование материально – технического обеспечения.	В связи с большим количеством ОУ в России и Кузбассе имеются риски ограничения поступления средств.

<p>Минобрнауки России от 30.03.2016 № 336), что определяет наполнение пространства, в котором осуществляется педагогическая деятельность и деятельность по наставничеству.</p>			
<p>Учреждение региональных и муниципальных грантовых конкурсов, грантовая поддержка ОУ</p>	<p>Целенаправленная работа для участия в грантовых конкурсах требует интенсификации труда учителя, управленческой деятельности в режиме инновации.</p>	<p>Участие в грантовых конкурсах позволяет привлечь средства на обновление оборудования</p>	<p>Эмоциональное выгорание, снижение стрессоустойчивости управленческой команды.</p>
<p>Появление оборудования нового поколения</p>	<p>Увеличение стоимости</p>	<p>Приобретение более функционального SMART-оборудования</p>	<p>Выполнение требований к размещению и обслуживанию</p>
<p>4. Информационное обеспечение</p>			
<p>ЦМН предполагает презентацию опыта наставничества в средствах массовой информации</p>	<p>Достоверность информации.</p>	<p>Возможность освещения реализации проекта СМИ на уровнях муниципалитета и региона, на сайте гимназии, социальных сетях.</p>	<p>Согласие наставника и наставляемого</p>
<p>5. Научно-методическое обеспечение</p>			

Наличие мест для презентации опыта наставников методические мероприятия регионального, федерального, муниципального уровней.	Проведение очных семинаров в учебные дни. Удаленность территории.	Участие в дистанционных мероприятиях	Занятость учителей в урочной деятельности по расписанию
Повышение квалификации наставников	Интенсификация труда	Дистанционный характер обучения	Совмещение обучения и деятельности по должности

Оценка внутренней среды

S	W	O	T
Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Риски (ограничения)
1. Организационные условия			
В гимназии существует практика наставничества молодых специалистов, обучающихся – участников олимпиадного движения, школьного научного общества.	Формы наставничества «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик» в гимназии не реализуются.	Небольшая группа старшекласнико в возглавляет группы младших школьников при подготовке общешкольных дел.	Уровень развития познавательных, коммуникативных регулятивных, ИКТ – компетентностей потенциального наставника.
В 2014 – 2017 гг. в гимназии отработана методика сопровождения индивидуального образовательного маршрута, одаренного обучающегося, направленная на осознание обучающимся	Через инновационную работу по направлению прошли 10 учителей.	Перенос практики сопровождений одаренного обучающегося на другие категории сопровождаемых	Отличия педагогической деятельности от учебной, возрастные особенности саморазвития.

профессионально – личностных планов.			
Разработан и реализуется кейс проектов, направленных на личностно- профессиональное развитие участников	Проекты не обеспечены технологией наставничества	Внедрение технологий наставничества может стать инструментом для эффективной реализации проектов	Мотивация педагогов на преобразование деятельности
Формируется школьная образовательная среда, направленная на реализацию разнообразных образовательных запросов обучающихся	Школьная образовательная среда ориентирована на развитие активного, но зависимого типа личности	Возможности для развития самостоятельности и творчества	Практика директивного и карьерного взаимодействия как между учителями, так и между учителями и учениками
Позитивный характер межличностного взаимодействия между обучающимися	Нет опыта организации наставничества «Ученик – ученик»	Наличие группы обучающихся, готовых работать со сверстниками – актив Дней самоуправления	Понимание задач наставничества в паре сверстников
2.Кадровое обеспечение			
Наличие молодых специалистов	Молодых специалистов, на момент разработки программы, 3 человека. Учителей с педагогическим стажем до 5 лет в гимназии 4 человека.	Привлечение молодых педагогов	Разработка мер оптимизации оплаты труда с учетом профессиональной активности

Педагогический стаж более 30 лет имеют 44% педагогов, работающих по основной должности	31% педагогов пенсионного возраста	Группа потенциальных наставников может быть расширена за счет учителей до 40 лет.	Уровень мотивации на реализацию наставничества
Все молодые специалисты работают с наставником	В течение последних пяти лет из школы ушли 4 молодых специалиста.	Опыт педагогов по наставничеству «учитель – молодой учитель»	Социальные, материальные условия.
Молодые специалисты имеют достаточный уровень подготовки, в соответствии с программами высшего образования	Молодые педагоги воспроизводят педагогическую практику, знакомую по личному опыту школьного обучения.	Организация педагогической деятельности на основе знания содержания учебного предмета.	Ситуация развития или неизменности образовательных отношений в образовательной организации
3. Материально-техническое обеспечение			
Все учебные кабинеты соответствуют требованиям действующего законодательства все кабинеты гимназии оснащены компьютерами	Интенсивное использование оборудования ведет к его износу	Контроль за соблюдением санитарных норм и правил. Регламентированное техническое обслуживание.	Отсутствие необходимого оборудования может привести к частичной реализации программы наставничества
Гимназия вошла в региональный проекты по созданию мест дополнительного	Необходимость ремонтных работ в здании	Оснащение специализированных помещений для работы	Требования регионального координатора

образования в школе, в федеральный проект – по созданию школьного кванториума		проектных групп, для учебного исследования	
4. Информационное обеспечение			
Выход в Интернет из любого учебного кабинета, локальная сеть	Обеспечение достаточной скорости.	Расширение социального партнерства в целях привлечения дополнительных ресурсов (консультации преподавателей ВУЗов)	Перебой в работе на сервере обслуживающей организации.
Презентация опыта наставничества в СМИ	Описание опыта в привлекательной форме	Привлечение к реализации модели новых участников.	Согласие наставников
5. Научно-методическое обеспечение			
Курсы повышения квалификации по проблеме наставничества на момент создания программы прошли 4 педагога	Дистанционный характер обучения	Изучение требований к практике наставничества в соответствии с ЦМН	Возраст наставников
Гимназия работает в режиме региональной инновационной площадки. Является организацией, где активно внедряются цифровые технологии.	Интенсификация труда, влияющая на здоровье участников	Результативность дистанционных форм обучения и взаимодействия коллектива, в том числе наставничества	Уровень технического оснащения
Открытый характер образовательных	Отсутствие опыта	Участие в школьных	Принятие внешними партнерами целей и

отношений в МБОУ Гимназия №6	сопровождения пар «Работодатель – ученик», «Студент – ученик»	мероприятиях родителей, представителей профессионально й сферы, бывших выпускников	задач образовательной деятельности средствами наставничества
---------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

Анализ внешних условий и внутренних ресурсов позволяет выявить особенности организации наставничества в МБОУ Гимназия №6:

1. Готовность к реализации наставничества по форме «Учитель – учитель»;
2. Необходимость моделирования и организации наставничества по форме «Ученик – ученик», определение образовательной целесообразности наставничества, создание мотивационных условий для участия обучающихся в данном взаимодействии.
3. Определение места, цели, задач и ресурсов наставничества по формам «Студент – ученик» и «Работодатель – ученик».

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества в форме «Учитель – учитель»

- Рост числа молодых специалистов, закрепившихся в МБОУ Гимназия №6;
- Повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью;
- Улучшение психоэмоционального состояния;
- Повышение качества освоения обучающимися планируемых результатов освоения Основных образовательных программ общего образования МБОУ Гимназия №6;
- Улучшение психологического климата в школьном коллективе, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически

комфортных коммуникаций на основе партнерства участников образовательных отношений;

- Рост числа методических разработок, выступлений на методических мероприятиях.

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества в форме «Ученик – ученик»

- Повышение качества освоения обучающимися планируемых результатов освоения Основных образовательных программ общего образования МБОУ Гимназия №6;
- Улучшение психологического климата в школьном коллективе, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства участников образовательных отношений;
- Количественный и качественный рост образовательных и досуговых проектов обучающихся;
- Формирование осознанного выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества в форме «Студент – ученик»

- Повышение качества освоения обучающимися планируемых результатов освоения Основных образовательных программ общего образования МБОУ Гимназия №6;
- Количественный и качественный рост образовательных и досуговых проектов обучающихся;
- Формирование осознанного выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Увеличение числа обучающихся, поступивших на направление, охваченное Программой наставничества.

Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества в форме «Работодатель – ученик»

- Повышение качества освоения обучающимися планируемых результатов освоения Основных образовательных программ общего образования МБОУ Гимназия №6;
- Улучшение психологического климата в школьном коллективе, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства участников образовательных отношений;
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- Формирование осознанного выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Увеличение числа обучающихся, поступивших на направление, охваченное Программой наставничества;
- Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ МБОУ Гимназия №6

Формы реализации Программы наставничества МБОУ Гимназия №6

Форма наставничества «Учитель – учитель»: Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель наставничества: 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 взаимодействия наставника с наставляемым: 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 сообщество образовательной организации.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Области реализации наставничества: Методическая учеба, реализация педагогических и социальных проектов.

Переход к цифровым технологиям, востребованность ИКТ – компетенции может послужить основой для взаимного обучения наставников и наставляемых по форме «Учитель – учитель». Так как коллектив гимназии включен в инновационную деятельность по цифровизации, задается общее направление профессионального развития. Эффективными формами наставничества, наряду с отработкой методики организации урока, в данном случае будет совместная работа в образовательных проектах, при подготовке методических мероприятий (семинаров, обсуждений), работа по подготовке публикаций, методических разработок. Конструирование урока, учет планируемых предметных и метапредметных результатов также будет носить характер совместной методической учебы и наставника и наставляемого. Демонстрация педагогами профессиональной успешности, что характерно для коллектива, где 90% учителей работают по высшей и первой квалификационной категории, при совместном характере работы, будет способствовать снижению тревожности, сохранению благоприятного психологического климата в коллективе.

Форма наставничества «Ученик – ученик»: Сотрудничество обучающихся МБОУ Гимназия №6, при котором обучающийся среднего общего образования, показывающий высокие результаты освоения образовательных программ, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, оказывает поддержку и помощь наставляемому обучающемуся по возникающим затруднениям.

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

Задачи взаимодействия: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, сотрудничество в развитии интеллектуально-творческих способностей, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Области реализации наставничества: проектная деятельность, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Форма наставничества «Студент – ученик»: Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации и студента образовательной организации высшего образования, направленное на профессионально - личностное самоопределение.

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и

школьного сообществ.

Области реализации наставничества: проектная деятельность, внеурочная работа, экскурсионно – ознакомительная деятельность.

Форма наставничества «Работодатель – ученик»: Взаимодействие обучающегося среднего общего образования и представителя профессиональной сферы деятельности, направленное на профессионально-личностное самоопределение наставляемого.

Цель наставничества: Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации профессионально-личностного самоопределения с учетом региональных условий профессиональной деятельности.

Задачи деятельности наставника-профессионала: повышение осознанности в вопросах выбора профессии, личностного развития, развитие гибких компетенций, знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Области реализации наставничества: проектная деятельность, внеурочная работа, экскурсионно – ознакомительная деятельность, профориентационные мероприятия, бизнес-проектирование.

Этапы реализации Программы наставничества в МБОУ Гимназия №6

Этап	Мероприятия
I. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование потенциальных участников Программы наставничества о целях, задачах программы, направлениях деятельности и формах взаимодействия
	Формирование базы наставников из числа заинтересованных обучающихся, учителей, родителей
	Формирование базы наставляемых через анализ актуальных затруднений обучающихся и молодых педагогов МБОУ Гимназия №6

	Разработка системы мотивационных мероприятий по поддержке наставничества в МБОУ Гимназия №6
	Обучение наставников – педагогов
II. Основной этап. Реализация мероприятий по наставничеству	Организация педагогического сопровождения наставников из числа обучающихся.
	Формирование наставнических пар/ групп
	Ознакомление пар с алгоритмом работы по реализации наставничества (встреча-знакомство; встреча-планирование; рабочие встречи; итоговая встреча)
	Утверждение плана работы пар наставник – наставляемый.
III. Контрольно – оценочный этап	Анкетирование участников программы по изучению удовлетворенности участием в программе наставничества (повторная диагностика).
	Мониторинг качества реализации программы наставничества в МБОУ Гимназия №6 (оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы)
	Оформление опыта педагогов МБОУ Гимназия

	№6 по наставничеству
	Участие в тематических мероприятиях (фестивалях, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства), общественных презентациях, нацеленных на популяризацию роли наставника

Структура управления реализацией

Программы наставничества МБОУ Гимназия №6

Программа наставничества МБОУ Гимназия №6 направлена на реализацию Целевой модели наставничества, которая предполагает деятельность управления на федеральном, региональном, муниципальном уровне, на уровне образовательной организации по созданию кадровых, нормативных, инфраструктурных, научно – методических условий. Организационные условия закреплены Дорожной картой по реализации Программы наставничества МБОУ Гимназия №6.

Региональный центр наставничества организует методическую, информационную, экспертную, консультационную поддержку участникам внедрения Целевой модели наставничества. Формирует инфраструктуру сообщества. Содействует распространению и внедрению лучших практик наставничества. Участвует в реализации мониторинга эффективности реализации модели в пределах своей компетентности. Обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Муниципальный центр наставничества согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества, обеспечивает развитие инфраструктурных,

материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной деятельностью.

Образовательные организации, участвующие в реализации Целевой модели наставничества осуществляют следующие функции:

Уровни структуры	Функции	Нормативные основания
Администрация МБОУ Гимназия №6	Разработка и реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; реализация кадровой политики; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.	Дорожная карта по реализации Программы наставничества МБОУ Гимназия №6; Положение о наставничестве в форме «учитель – учитель» в МБОУ Гимназия №6; Программа развития МБОУ Гимназия №6
Куратор Программы наставничества МБОУ Гимназия	Сбор и работа с базой наставников и наставляемых; контроль реализации Программы наставничества;	Программа наставничества МБОУ Гимназия №6; Приказ о назначении

<p>№6</p>	<p>анализ эффективности деятельности наставничества с целью ее совершенствования;</p> <p>участие в оценке вовлеченности членов педагогического коллектива в различные формы наставничества;</p> <p>решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;</p> <p>мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы наставничества МБОУ Гимназия №6;</p> <p>осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых педагогов, участвующих в программах наставничества;</p> <p>мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;</p> <p>обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;</p>	<p>куратора Программы наставничества МБОУ Гимназия №6;</p> <p>дополнительное соглашение к должностным обязанностям</p>
<p>Ответственный за реализацию направлений наставничества в</p>	<p>Разработка примерных программ направлений наставничества в форме «ученик – ученик» и «студент -</p>	<p>Программа наставничества в МБОУ Гимназия №6</p>

<p>форме «ученик – ученик» и «студент ученик», «работодатель – ученик»</p>	<p>ученик», «работодатель – ученик»; рекомендаций по реализации программ наставничества в форме «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик»; организация обучения наставников из числа обучающихся; консультативная помощь наставникам – работодателям.</p>	
<p>Пара наставник - наставляемый</p>	<p>Составление программы работы с конкретным наставляемым; реализация программ наставничества;</p>	<p>Программа наставничества МБОУ Гимназия №6; Положение о наставничестве в форме «учитель – учитель» в МБОУ Гимназия №6; примерные программы направлений наставничества в форме «ученик – ученик», «студент - ученик», «работодатель – ученик»</p>

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 (педагогов и обучающихся) на конкурсы муниципального, регионального и федерального уровня;
- Выдвижение лучших наставников - педагогов на соискание муниципальных премий, награждение путевками в санаторий-профилакторий;
- Презентация опыта лучших наставников через методические мероприятия муниципального, регионального и федерального уровня;
- Публикации о наставниках в средствах массовой информации;
- Проведение успешным наставником консультаций для других наставников;
- Учет наставничества как показателя школьного ежегодного смотра-конкурса «Лучший гимназист»;
- Создание вкладки «Наши наставники» на сайте образовательной организации;
- Награждение почетными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Мониторинг качества и эффективности Программы наставничества МБОУ Гимназия №6

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Мониторинг направлен на выявление изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также динамики 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.

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 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.

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 Программы 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 на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программы наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

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

Цели мониторинга:

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;
- 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.

Первый этап опроса

Группа	Показатель
Ученик – ученик Студент - ученик	<p>Наставляемые и наставник:</p> <p>Ожидание от участия в программе (комфортность, полезность, интересность);</p> <p>Определение личных целей участия в Программе</p> <p>Наставник: Предварительная оценка личных ресурсов, необходимых для участия в программе.</p>
Учитель - учитель	<p>Наставляемые и наставник:</p> <p>Ожидание от участия в программе (комфортность, полезность, интересность);</p>

	<p>Определение личных целей участия в Программе.</p> <p>Планируемая активность участия в мероприятиях программы.</p> <p>Наставник: Предварительная оценка личных ресурсов, необходимых для участия в программе.</p>
Работодатель - ученик	<p>Наставляемые и наставник:</p> <p>Ожидание от участия в программе (комфортность, полезность, интересность);</p> <p>Определение личных целей участия в Программе</p> <p>Наставник: Ожидаемое качество отработки знаний и практических навыков, необходимых в профессиональной деятельности.</p>

Второй этап опроса

Группа	Показатель
Ученик – ученик Студент - ученик	<p>Наставляемые и наставник: Оценка комфортности, полезности, интересности программы по итогам ее прохождения; удовлетворенность организацией и содержанием работы; эффективность в профориентации, для развития интересов, формирования интереса к проектной деятельности.</p> <p>Наставник: уровень реализации личных лидерских качеств, полнота реализации планов, включенность наставляемого в мероприятия Программы; трудности в реализации Программы; эффективность для развития профессионального выбора. Желание работать в качестве наставника.</p>
Учитель - учитель	<p>Наставляемые и наставник: Оценка комфортности, полезности, интересности программы по итогам ее прохождения; удовлетворенность организацией и содержанием работы; эффективность программы для</p>

	<p>формирования образовательных результатов обучающихся; влияние программы на готовность к методической деятельности, совершенствованию профессиональной деятельности. Периодичность и частота мероприятий по наставничеству.</p> <p>Наставник: Уровень освоения молодым учителем знаний, навыков, включенность в совместную работу наставляемого, периодичность проведения мероприятий.</p> <p>Влияние работы в качестве наставника на профессиональную деятельность, готовность участвовать в методической деятельности. Влияние Программы на психологический климат в коллективе.</p> <p>Желание работать в качестве наставника.</p>
Работодатель - ученик	<p>Наставляемые и наставник: Оценка комфортности, полезности, интересности программы по итогам ее прохождения; удовлетворенность организацией и содержанием работы; эффективность в профориентации, для развития интересов, гибких навыков, навыков, важных для профессиональной деятельности, формирования интереса к проектной деятельности.</p> <p>Наставник: Включенность наставляемого в мероприятия, готовность к работе по поддержке талантливой молодежи и по поддержке образовательных инициатив.</p>