

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Нижнесортымская средняя общеобразовательная школа»



Подпрограмма по форме наставничества
«Учитель - учитель»
«ШАГ ЗА ШАГОМ»



Утверждена приказом
директора школы от 01.09.2022
г. № 542

Рассмотрена на заседании
методического совета,
протокол №1 от 31.08.2022 г.

п.Нижнесортымский
Сургутский район

Основные идеи и положения Подпрограммы	2
Цели и задачи Подпрограммы наставничества	3
Ожидаемые результаты Подпрограммы	4
Показатели эффективности внедрения Подпрограммы наставничества	4
Сроки и этапы реализации Подпрограммы	5
Участники Подпрограммы	5
Механизм реализации Подпрограммы	5
Механизм наставнического взаимодействия	9
Завершение Подпрограммы наставничества	12
Мониторинг Подпрограммы наставничества	14
План реализации Подпрограммы	16
Использованные источники	20

Основные идеи и положения Программы

Запуск Подпрограммы по форме наставничества «Учитель-Учитель», как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа» и «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Основой концептуального обоснования Подпрограммы наставничества «учитель-учитель» является Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Югры, утвержденная приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.05.2022 г. № 10-П-411, которая определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты.

Деятельность по форме наставничества «Учитель-учитель» направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

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

- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
2. Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация – психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Реализация Подпрограммы наставничества по реализации модели «Педагог – педагог» опирается на следующие нормативные документы:

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Письмо от 21.12.2021 Общероссийского Профсоюза образования № 657 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 о направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели)

наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работ»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Приложение 1-2 Целевая модель наставничества, Методические рекомендации;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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»
- 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»;
- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника";
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 г. № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с изменениями от 13 мая 2022 № 259-о
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 21 апреля 2022 г. № 212-о «Об информационно и организационно-методическом сопровождении общеобразовательных организаций Югры, в части вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы, процесса внедрения наставничества педагогических в общеобразовательных организациях Югры»
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 16 мая 2022 г. № 261-о «О проведении первичного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».
- Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»

- 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»
- Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"

Цели и задачи Подпрограммы наставничества по модели «Учитель - учитель»

Цели Подпрограммы – организация системы работы с молодыми педагогами через систему комплекса мероприятий, в том числе реализацию в СДО адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом», по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «педагог-педагог», способствующих успешному закреплению в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда **задач**:

1. Повышение профессиональной компетенции молодых специалистов через систему мероприятий, включающих, в том числе освоение адаптационно-обучающего курса «**Шаг за шагом**» в системе дистанционного обучения Online Test Pad.
2. Адаптировать молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
3. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
4. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
5. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа КИПР и качества обучения школьников.
6. Оценить результаты данного направления программы и ее эффективность.

Ожидаемые результаты Подпрограммы

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.
- Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов в следующих вопросах: организационное сопровождение исследовательской и проектной деятельности обучающихся, использование инструментов образовательной платформы ЯКласс; взаимодействие с обучающимися и их родителями; реализация воспитательного компонента урока, использование ИКТ и дистанционных технологий в работе; знание локальных нормативных актов образовательной организации, составление технологической карты урока в соответствии с требованиями ФГОС.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности
1	Благоприятный психологический климат в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности	Более 80% наставляемых оценивают психологический климат в ОО как благоприятный
2	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.	Более 50% наставнических пар выражают желание продолжить работу по данному направлению.
3	Эффективность работы наставнических пар	Более 80% наставников и наставляемых удовлетворены организацией работы по наставничеству.
4	Знание и умелое использование локальных актов образовательной организации в своей профессиональной деятельности.	Средний балл наставляемых по дисциплине в СДО «Локальные акты образовательной организации» не менее 80 баллов из 100
5	Повышение активности и включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, участие в педагогических конкурсах и других мероприятиях.	100% участие молодых педагогов в мероприятиях различного уровня
6	Эффективное организационное сопровождение исследовательской и проектной деятельности обучающихся	100% участие в сопровождении исследовательских работ обучающихся и представление их на школьной конференции «Завтра рождается сегодня»
7	Использование инструментов образовательной платформы ЯКласс	100 % участие молодых педагогов в школьном марафоне «Педагог цифрового времени»
8	Реализация воспитательного компонента урока	Средний балл наставляемых по дисциплине в СДО «Воспитательный компонент урока» не менее 80 баллов из 100
9	Использование ИКТ и дистанционных технологий в работе	Средний балл наставляемых по дисциплине в СДО «ИКТ компетентность и дистанционные технологии» не менее 80 баллов из 100

Сроки и этапы реализации Подпрограммы

I этап: Запуск программы: май - август 2022 года.

II этап: Практическая реализация программы: сентябрь 2022 года – март 2023 года.

III этап: Завершение программы – август 2023 года.

Участники Программы

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или

ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации программы выделяются два типа наставников:

Наставник-эксперт (ситуационное наставничество) – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Оказывает помощь при разрешении профессиональных затруднений в конкретных педагогических ситуациях, как возникающих спонтанно, так и спланированных самим наставником.

Наставники – эксперты ведут пять дисциплин курса «Шаг за шагом» в системе дистанционного обучения Online Test Pad:

1. Использование ресурсов образовательной платформы ЯКласс (Легович Маргарита Владимировна, учитель высшей квалификационной категории, администратор ресурса ЯКласс);
2. Психологический практикум (Марьяненко Ольга Викторовна, педагог-психолог высшей квалификационной категории);
3. ИКТ компетентность, организация дистанционного обучения (Лидовская Наталья Анатольевна, учитель высшей квалификационной категории);
4. Воспитательный компонент урока (Помыткина Мария Анатольевна, учитель высшей квалификационной категории);
5. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся (Ребенко Марина Владимировна, учитель высшей квалификационной категории, кандидат сельскохозяйственных наук).

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

Наставляемый:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов

Концептуальная идея практики - интеграция двух форм наставничества:

- «Опытный педагог – молодой педагог» - формирование наставнических пар (традиционное наставничество);
- «Педагог-эксперт по направлению работы – молодой педагог, испытывающий образовательный дефицит» (ситуационное наставничество).

Традиционным для нашей школы является работа наставнических пар. Опытные педагоги-наставники помогают изучить документацию, посещают уроки, проводят консультации, но основная задача педагога—наставника построить образовательный маршрут молодого педагога, учитывая его образовательные дефициты.

Работа наставников – экспертов (ситуационное наставничество) организовано через освоение адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом» в системе дистанционного обучения Online Test Pad и организацию консультаций по профессиональным затруднениям, возникающим у молодых педагогов при прохождении данного курса.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с **двумя базами:**

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе

сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

- Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

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

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

2. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;
- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

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

- **Установление позитивных личных отношений с наставляемым.** Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

- **Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков.** Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.

- **Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.** Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

- **Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий,** поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

В качестве дополнительных мероприятий куратор может организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

Механизм наставнического взаимодействия

Этапы процесса традиционного наставнического взаимодействия:

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.
2. **Формирование стратегии,** определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)
3. **Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляемого. Составление КИПР (карты индивидуального профессионального развития).
4. **Реализация программы,** в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя. Организация консультационной помощи молодому педагогу при прохождении адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом» в системе дистанционного обучения Online Test Pad.
5. **Оценка промежуточных итогов:** может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
6. **Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.**
7. **Награждение и поощрение наставников** за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.
8. **Награждение и поощрение наставляемых** за активность, за высокие результаты прохождения адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом» в системе дистанционного обучения Online Test Pad, за победу в марафоне в рамках дисциплины курса «Использование ресурсов образовательной платформы Якласс».

Завершение программы наставничества

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

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп.

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения.

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

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик.

Третий уровень – проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества. Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения. На мероприятие приглашаются: сотрудники и администрация образовательной организации; друзья и близкие наставляемых.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

На сайте образовательной организации создан раздел «Наставничество», где опубликовываются кейсы наставников и наставляемых, а также создается виртуальная доска почета наставников и наставляемых с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Мониторинг программы наставничества

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

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и

положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый, эффективности взаимодействия с наставниками - экспертами.

Мониторинг помогает 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.

Мониторинг включен в систему дистанционного обучения и осуществляется при освоении наставляемыми адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом».

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

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

Среди оцениваемых результатов:

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации Программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества				
1.	Административное совещание по реализации подпрограммы «Шаг за шагом»	Май 2022г.	- Организация рабочих групп и распределение зон ответственности; - Определение форм наставничества в образовательной организации; - Назначение кураторов приказом директора.	Директор школы, заместители директора
2.	Работа рабочей группы по формированию пакета нормативно-правовых документов	Май 2022г.	- Положение о наставничестве; - Подпрограмма наставничества «Учитель - Учитель»; - Приказы	Куратор
3.	Заседание методического совета .	Май 2022г.	- Корректировка Положение о наставничестве; - Программа наставничества - Назначение кураторов	Заместитель директора по МР, куратор
4.	Разработка адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом» в системе дистанционного обучения Online Test Pad	Август 2022г.	- семинар по работе с СДО с педагогами – экспертами - разработка дисциплин	Заместитель директора по МР, куратор,

	организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным программам»		ожидаемых результатах	руководители методических объединений
6.	Создание страницы «Наставничество» на сайте ОО с размещением локальных актов, программ, графиков	Август 2022г.	Информационно-методическое сопровождение реализации программы наставничества	Куратор, администратор сайта
7.	Методический совет «Наставничество в современных условиях управления образовательной организацией»	Сентябрь 2022г.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о механизмах реализации программы наставничества.	Директор школы, куратор
8.	Разработка методических и диагностических материалов	Сентябрь 2022г.	Комплекс материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведения промежуточного и итогового контроля	Заместитель директора по МР, куратор
Формирование базы наставляемых и наставников				
9.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Август 2022г. <i>Ежегодно</i>	Перечень лиц, желающих иметь наставников.	Куратор, педагог-психолог
10.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: заместители директора по учебной, воспитательной и методической работе	Август 2022г. <i>Ежегодно</i>	Дополнительная информация по результатам профессиональной деятельности педагогов	Куратор, заместители директора
11.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных.	Август 2022г. <i>Ежегодно</i>	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, формирование базы наставляемых	Куратор, заместители директора
12.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Август 2022г. <i>Ежегодно</i>	Перечень потенциальных наставников	Куратор, педагог-психолог
13.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Август 2022г. <i>Ежегодно</i>	Оценка участников-наставников по заданным параметрам Формирование базы наставников	Куратор, заместители директора
Отбор/ выдвижение и обучение наставников				
14.	Проведение собеседования с наставниками	Сентябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	- Отбор/выдвижение наставников; - Приказ об утверждении реестра наставников	Куратор
15.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Март - сентябрь 2022г.	- Комплект памяток, сценариев встреч, рабочих тетради и пр.	Куратор
16.	Разработка программы обучения наставников (корректировка)	Сентябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	- Приказ об организации обучения наставников с утверждением плана и графиков обучения наставников	Куратор, педагог-психолог

17.	Обучение наставников. Цикл занятий «Наставничество: Что? Зачем? Как?», «MENTOR SET — уникальная технология для наставника»	Сентябрь-октябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	- Повышение компетентности наставников	Куратор, педагог-психолог
Формирование наставнических пар / групп				
18.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Анкетирование после завершения групповой встречи	Октябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Изучение предпочтений наставников и наставляемых	Куратор, педагог-психолог
19.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы	Октябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Формирование пар/групп наставник-наставляемый	Куратор, педагог-психолог
20.	Информирование участников о сложившихся парах/группах.	Октябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Закрепление пар/групп приказом директора школы	Куратор
21.	Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути»	Октябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Куратор
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп				
23.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Уточнение предмета наставничества в соответствии с запросами наставляемых	Куратор
24.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ноябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Куратор
25.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ноябрь-апрель 2022г. <i>Ежегодно</i>	Реализация плана наставничества	Куратор, педагог-психолог
26.	Проведение рабочей встречи с наставниками	Ноябрь 2022г. <i>Ежегодно</i>	Определение сроков сбора обратной связи от участников программы наставничества	Куратор
	Прохождение адаптационно-обучающего курса «Шаг за шагом» в системе дистанционного обучения Online Test Pad	Сентябрь 2022 – апрель 2023		
27.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов	Ноябрь 2022г. - апрель 2023г. <i>Ежегодно</i>	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия	Куратор, руководители методических объединений
Завершение наставничества				
29.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2023г. <i>Ежегодно</i>	Проведение рефлексии	Куратор, заместитель директора по МР
30.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	Май 2023г. <i>Ежегодно</i>	Оценка участников по заданным параметрам	Куратор, педагог-психолог
31.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	Май 2023г. <i>Ежегодно</i>	Анализ результатов реализации программы наставничества	Куратор, заместители директора

32.	Организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности	Май 2023г. <i>Ежегодно</i>	Определение перспектив дальнейшего участия в программе	Куратор, заместитель директора по МР
33.	Заседание методического совета «Результативность реализации программы наставничества»	Май 2023г. <i>Ежегодно</i>	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Куратор, заместитель директора по МР, руководители методических объединений
34.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников «Наставник года», «Лучшая пара»	Май 2023г. <i>Ежегодно</i>	Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; Благодарственные письма партнерам	Куратор, руководители методических объединений
35.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Май-август 2023г. <i>Ежегодно</i>	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор, заместитель директора по МР, руководители методических объединений
36.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь 2023г. <i>Ежегодно</i>	Формирование долгосрочной базы наставников, в т.ч. - из успешно завершивших программу наставляемых	Куратор
37.	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Август 2023г.	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Куратор, заместитель директора по МР

1. Методология (целевая модель) 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, Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019г., 232-с.
2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new>
3. Материалы курсов повышения квалификации по теме «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательные организации», АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования», 2020г.