



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САРАТОВ»  
**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 2» г. Саратова**

СОГЛАСОВАНО

педагогическим  
советом

МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова

(протокол от 30.08.2022 № 1)

УТВЕРЖДАЮ

директор

МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова

\_\_\_\_\_ О.В.Земскова

30.08.2022

**Программа наставничества**  
*МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова*

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- уставом МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова.

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

**Целью** реализации Программы 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 шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова.

### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции гимназического сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие **понятия и термины**.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

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

**Буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**Гимназическое 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.

## 2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

| Ответственный исполнитель | Направления деятельности  | Сроки исполнения        |
|---------------------------|---|-------------------------|
| Директор                  | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.<br>Разработка целевой модели наставничества.<br>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.<br>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.<br>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества                                    | Август-сентябрь 2022    |
| Куратор Программы         | Формирование базы наставников и наставляемых.<br>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>Контроль проведения программ наставничества.<br>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.<br>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>Мониторинг эффективности целевой модели наставни- | В течение всего периода |

| <b>Ответственный исполнитель</b> | <b>Направления деятельности</b>   | <b>Сроки исполнения</b> |
|----------------------------------|---|-------------------------|
|                                  | чества  |                         |
| Наставники                       | Разработка и реализация индивидуальных планов развития.<br>Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».<br>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». | В течение всего периода |
| Педагог-психолог                 | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи              | В течение всего периода |
| Наставляемые                     | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником   | В течение всего периода |

### 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

| <b>Этапы</b>                             | <b>Мероприятия</b>  | <b>Результат</b>  |
|--|---|---|
| Подготовка условий для запуска Программы | Создание благоприятных условий для запуска Программы.<br>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>Выбор аудитории для поиска наставников.<br>Информирование и выбор форм наставничества.<br>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы  | Дорожная карта реализации наставничества  |
| Формирование базы наставляемых           | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:<br>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;<br>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;<br>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |

| Этапы                                     | Мероприятия   | Результат   |
|---|---|---|
|   | с выраженной гражданской позицией   |   |
| Отбор и обучение наставников              | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.<br>Обучение наставников для работы с наставляемыми   | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения   |
| Формирование наставнических пар/групп     | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.<br>Внесение сложившихся пар в базу куратора   | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы   |
| Организация хода наставнической Программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы |
| Завершение Программы                      | Подведение итогов работы каждой пары/группы.<br>Публичное подведение итогов и популяризация практик.<br>Подведение итогов Программы   | Лучшие практики наставничества.<br>Поощрение наставников  |

#### 4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.



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

## 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАОУ «ГИМНАЗИЯ №2» Г. САРАТОВА

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «Гимназия №2» г. Саратова, Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

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

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

**Задачи:**

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

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников

| <b>Наставник</b>  | <b>Наставляемый</b>   |
|---|---|
| Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления | Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику сту- |

| <b>Наставник</b>   | <b>Наставляемый</b>   |
|--|---|
| <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</p> | <p>пени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p> |

### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| <b>Форма</b>                        | <b>Цель</b>  |
|-------------------------------------|--|
| «Успевающий – неуспевающий»         | Достижение лучших образовательных результатов  |
| «Лидер – пассивный»                 | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| «Равный – равному»                  | Обмен навыками для достижения целей  |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения  |

### **Механизм реализации**

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>   |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»              | Ученическая конференция  |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование<br>Собеседование<br>Использование базы наставников |
| Обучение наставников   | Обучение проводится куратором                                    |

| Этапы реализации  | Мероприятия   |
|---|---|
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование<br>Листы опроса<br>Использование базы наставляемых  |
| Формирование пар, групп   | После личных встреч, обсуждения вопросов.<br>Назначается куратором  |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность   | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей)<br>Улучшение образовательных результатов, посещаемости |
| Рефлексия реализации формы наставничества   | Анализ эффективности реализации Программы   |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу   | Поощрение на ученической конференции  |

## 5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Характеристика участников**

| <b>Наставник</b>  | <b>Наставляемый</b>   |
|---|---|
| <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</p>  | <p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>  |
| <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хо-</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> |

|                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| <b>Наставник</b>       | <b>Наставляемый</b> |
| рошо развитой эмпатией |                     |

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

| Форма   | Цель  |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления 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 проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог»                          | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями  |
| «Опытный предметник – неопытный предметник»                         | Методическая поддержка по конкретному предмету  |

### Механизм реализации

| Этапы реализации   | Мероприятия                                     |
|--|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»  | Педагогический совет<br>Методический совет      |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование<br>Использование базы наставников |
| Обучение наставников   | Обучающий семинар                               |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, про-  | Анкетирование<br>Листы опроса                   |

| Этапы реализации   | Мероприятия  |
|--|--|
| блемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества                          | Использование базы наставляемых                                  |
| Формирование пар, групп  | Методический совет   |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование<br>Проведение мастер-классов, открытых уроков       |
| Рефлексия реализации формы наставничества  | Анализ эффективности реализации Программы                        |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус  | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

## 6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

**Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:**

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

### ЭТАП 1

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

**Цели мониторинга:**

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

### **Задачи мониторинга:**

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

### **Оформление результатов**

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

### **ЭТАП 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

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

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

| <b>Критерии</b> | <b>Показатели</b> | <b>Проявление</b> |
|-----------------|-------------------|-------------------|
|-----------------|-------------------|-------------------|

|  |  | <b>Проявляется<br/>в полной<br/>мере, 2 балла</b> | <b>Частично<br/>проявляетс<br/>я,<br/>1 балл</b> | <b>Не проявляет<br/>ся,<br/>0 баллов</b> |
|--|--|---|--|--|
| Оценка<br>Програм-<br>мы настав-<br>ничества<br>в организа-<br>ции   | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется   |   |  |  |
|  | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе                                      |   |  |  |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям  |   |  |  |
|  | Наличие комфортного психологического климата в организации   |   |  |  |
|  | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |   |  |  |
| Определе-<br>ние эффек-<br>тивности<br>участников<br>наставни-<br>ческой де-<br>ятельности<br>в организа-<br>ции | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности  |   |  |  |
|  | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности  |   |  |  |
| Изменения<br>в личности<br>наставляе-<br>мого  | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                 |   |  |  |
|  | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта   |   |  |  |



| Критерии | Показатели  | Проявление                         |                              |                          |
|----------|---|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|          |   | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
|          | в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |                                    |                              |                          |

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## 8. 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:**

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

## 9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «ГИМНАЗИЯ №2» Г. САРАТОВА

| <b>№ п/п</b> | <b>Мероприятие</b>   | <b>Сроки</b>                 | <b>Ответственный</b>   |
|--------------|--|------------------------------|--|
| 1            | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества  | август<br>2022               | Директор<br><br>Заместитель директора по УВР   |
| 2            | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества  | август<br>2022               | Директор<br><br>Заместитель директора по УВР   |
| 3            | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества  | август<br>2022               | Директор<br><br>Заместитель директора по УВР<br><br>Классные руководители                              |
| 4            | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества  | Сентябрь<br>2022             | Заместитель директора по УВР<br><br>Классные руководители  |
| 5            | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы   | Август –<br>сентябрь<br>2022 | Куратор<br>Программы<br><br>Руководители ШМО<br><br>Классные<br>руководители                           |
| 6            | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | Сентябрь<br>2022             | Куратор<br>Программы<br><br>Классные<br>руководители<br><br>Педагог-психолог<br><br>Социальный педагог |
| 7            | Анализ полученных  | Сентябрь                     | Куратор  |

| <b>№ п/п</b> | <b>Мероприятие</b>   | <b>Сроки</b>  | <b>Ответственный</b>  |
|--------------|--|---------------|---|
|              | от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых   | 2022          | Программы   |
| 8            | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы  | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы<br><br>Руководители ШМО<br><br>Классные руководители |
| 9            | Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников              | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы<br><br>Руководители ШМО<br><br>Классные руководители |
| 10           | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы<br><br>Руководители ШМО<br><br>Классные руководители |
| 11           | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых  | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы  |
| 12           | Формирование базы наставников  | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы  |
| 13           | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников                           | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы  |
| 14           | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)   | Сентябрь 2022 | Куратор<br>Программы  |

| <b>№ п/п</b> | <b>Мероприятие</b>  | <b>Сроки</b>            | <b>Ответственный</b>                                  |
|--------------|---|-------------------------|---|
| 15           | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников  | Сентябрь 2022           | Куратор Программы                                     |
| 16           | Обучение наставников  | Сентябрь 2022           | Куратор Программы                                     |
| 17           | Организация групповой встречи наставников и наставляемых  | Октябрь 2022            | Куратор Программы                                     |
| 18           | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи                     | Сентябрь – октябрь 2022 | Куратор Программы                                     |
| 19           | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары   | Октябрь 2022            | Куратор Программы                                     |
| 20           | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Октябрь 2022            | Заместитель директора по УВР<br><br>Куратор Программы |
| 21           | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого  | Октябрь 2022            | Куратор Программы<br><br>Наставники                   |
| 22           | Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого  | Октябрь 2022            | Куратор Программы<br><br>Наставники                   |
| 23           | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым                    | Октябрь 2022            | Куратор Программы<br><br>Наставники                   |
| 24           | Регулярные встречи наставника и наставляемого   | Октябрь 2022 – май 2023 | Наставники  |
| 25           | Сроки сбора обратной связи  | Май                     | Куратор   |

| <b>№ п/п</b> | <b>Мероприятие</b>  | <b>Сроки</b>    | <b>Ответственный</b>                     |
|--------------|---|-----------------|--|
|              | от участников Программы наставничества  | 2023            | Программы                                |
| 26           | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого  | Май 2023        | Наставники                               |
| 27           | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых   | Май 2023        | Наставники                               |
| 28           | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества   | Май 2023        | Куратор Программы                        |
| 29           | Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций | Май 2023        | Директор<br>Заместитель директора по УВР |
| 30           | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников   | Май 2023        | Директор<br>Заместитель директора по УВР |
| 31           | Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества   | Июнь 2023       | Куратор Программы                        |
| 32           | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников  | Июнь 2023       | Куратор Программы                        |
| 33           | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы   | Май – июнь 2023 | Куратор Программы                        |

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Мероприятие</b>  | <b>Сроки</b> | <b>Ответственный</b> |
|------------------|---|--------------|----------------------|
| 34               | Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Июнь<br>2023 | Куратор<br>Программы |
| 35               | Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых                                      | Июнь<br>2023 | Куратор<br>Программы |