

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия имени Героя Советского Союза  
П. А. Горчакова с. Боринское Липецкого муниципального района Липецкой области

# **Целевая программа наставничества**

**2020 – 2025гг.**

**Программа наставничества** МБОУ гимназии с. Боринское направлена на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных условиях и формах для получения ожидаемых результатов и представляет комплекс мероприятий и формирующих их действий.

### **Структура программы наставничества**

- наименование программы;
- учреждение, реализующее программу;
- целевая аудитория (включая уровень образования);
- срок реализации программы;
- описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие наставников с наставляемыми;
- описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников);
- описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения);
- описание результатов реализации программы.

**Наименование программы:** Программа наставничества

**Учреждение, реализующее программу:** МБОУ гимназия имени Героя Советского Союза П. А. Горчакова с. Боринское Липецкого муниципального района Липецкой области

**Целевая аудитория:** обучающиеся, педагоги

**Срок реализации программы:** 5 лет

**Описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие**

**Описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников)**

**Описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения)**

**Описание результатов реализации программы**

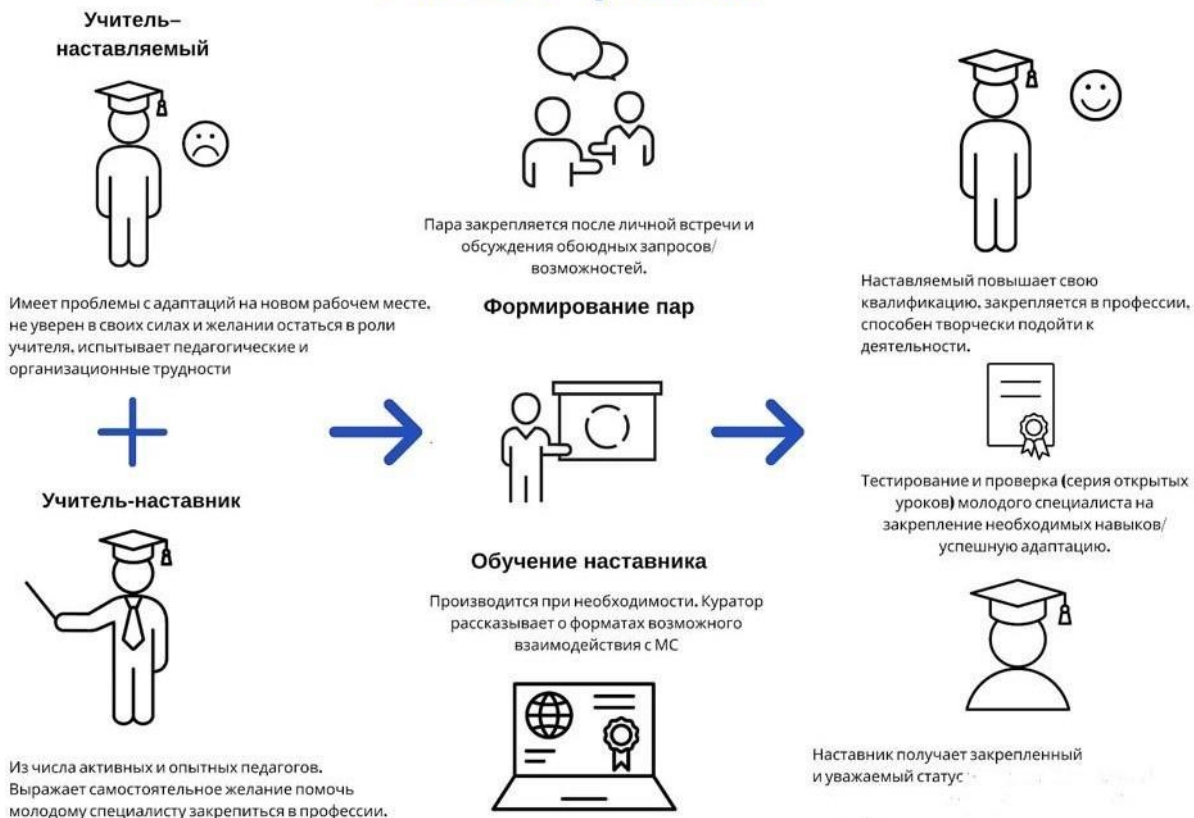
Формы наставничества в гимназии с. Боринское:

3 формы наставничества: «ученик - ученик», «учитель - ученик», «учитель – учитель».

## Цель и задачи программы



## Учитель – учитель



### Форма наставничества «учитель-учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач 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 учителя 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 учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат 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.

### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## **Портрет участников**

**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 различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.

**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. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает



методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

### **Форма наставничества «Ученик - ученик»**

Предполагает разностороннюю поддержку обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временную помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Цели и задачи формы:**

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.

#### **Ожидаемые результаты:**

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 различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»**

| <b>Наставник</b>   | <b>Наставляемый</b>  |  |
|--|--|--|
|  | <i>Пассивный</i>   | <i>Активный</i>  |
| <i>Кто может быть</i>  |  |  |
| – Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. | Социально ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий | или - обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>– Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>– Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>– Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.</li> </ul> | <p>неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> | <p>ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> |
|---|---|--|

### Варианты программы наставничества «Ученик - ученик»

| Формы взаимодействия                | Цель  |
|-------------------------------------|---|
| «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.  |

### Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

| Этапы реализации   | Мероприятия   |
|--|---|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».   | Ученическая конференция.                                      |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.  | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором.                                |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |

|  |  |
|--|--|
| школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.   |  |
| Формирование пар, групп.   | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.  |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). 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.  |

### **Форма наставничества «Учитель - ученик»**

**Цель:** успешное формирование у учеников младшей и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### **Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личностного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей и средней школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»**

| <b>Наставник</b>   | <b>Наставляемый</b>   |  |
|--|---|--|
|  | <i>Кто может быть</i>   | <i>Активный</i>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li> <li>– Активная жизненная позиция.</li> <li>– Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> <li>– Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</li> <li>– Возможно, родитель образовательного учреждения.</li> </ul> | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p> |

### Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>  |
|--|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».  | Ученическая конференция.  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование. Использование базы наставников.                            |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной работой, не мотивированных, не умеющих               | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.             |

|   |  |
|---|--|
| строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. |  |
| Формирование пар, групп.  | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».  |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.                                  | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.               |
| Рефлексия реализации формы наставничества.  | Анализ эффективности реализации программы.   |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.  | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а 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, динамика образовательных результатов.

#### ***Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества***

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".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации,

реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи 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 опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### ***Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников***

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 (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 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.

### **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:

- организация и проведение фестивалей, конференций наставников на уровне гимназии;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- проведение в гимназии конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение грамотой гимназии "Лучший наставник";
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития гимназии.