

**Министерство образования и науки  
Нижегородской области**

**Государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Большемурашкинская областная специальная (коррекционная)  
общеобразовательная школа-интернат для слабослышащих и позднооглохших  
детей»**

606360, р. п. Большое Мурашкино, ул. Новая д. 17, тел. (83167)51375

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
от «28» августа 2024  
протокол №1

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом от 02.09.2024 №69

Директор ГКОУ «Большемурашкинская  
школа-интернат для слабослышащих  
и позднооглохших детей»



Е.С. Рыжова

**ПРОГРАММА**  
целевой модели наставничества  
ГКОУ "Большемурашкинская школа-  
интернат для слабослышащих и  
позднооглохших"

Большое Мурашкино, 2024г.

## Программа целевой модели наставничества

### 1. Пояснительная записка.

Целевая модель наставничества ГКОУ «Большемурашкинская школа-интернат для слабослышащих и позднооглохших детей» разработана как системный ответ на специфические образовательные, коммуникативные и социальные трудности обучающихся с нарушениями слуха, а также на потребность в профессиональном сопровождении педагогов.

Особенностями контингента школы являются: наличие разнообразных степеней тугоухости и поздней глухоты, задержки развития речи, необходимость использования русского жестового языка и специальных технических средств, повышенная утомляемость и риски социальной изоляции. В этих условиях наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний и ценностей через личную доверительную коммуникацию «наставник – наставляемый».

Модель призвана обеспечить:

- непрерывную поддержку обучающихся в переходные и кризисные периоды (поступление, смена ступени обучения, выбор профиля и профессии);
- формирование устойчивого сообщества обучающихся, педагогов и родителей, объединенных общими ценностями и готовностью к взаимопомощи;
- согласование усилий школы, семьи и внешних партнеров (колледжи, НКО, ВОГ и др.) в поддержке детей с нарушениями слуха.

Модель реализуется через три взаимосвязанные формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик», что позволяет охватить наставнической поддержкой как обучающихся, так и педагогов и выстроить многоуровневую систему сопровождения.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий,

направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, 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.

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

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

## 2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативную основу Модели составляют:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции

- Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закрепляющий право обучающихся на психолого-педагогическую поддержку и инклюзивное образование.

- Федеральные государственные образовательные стандарты НОО/ООО обучающихся с ОВЗ, предусматривающие адаптированные программы и специальные условия для слабослышащих и позднооглохших детей.

Методология (целевой модель) наставничества обучающихся, утвержденная Минпросвещения РФ, определяющая цели, задачи, принципы и базовые формы наставничества как универсальной технологии поддержки обучающихся.

#### **Нормативные правовые акты**

- Устав общеобразовательного учреждения.
- Отчет о результатах самообследования образовательной организации.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.
- Положение о наставничестве.

Модель реализуется с соблюдением принципов целевой модели: добровольность участия, недопустимость дискриминации, приоритет интересов наставляемого, конфиденциальность, партнерство и взаимоуважение, ориентация на развитие сильных сторон личности.

### **3. Задачи целевой модели наставничества**

Для достижения цели внедрения целевой модели наставничества решаются следующие взаимосвязанные задачи:

#### **1. Личностное и социальное развитие обучающихся:**

- создание условий для формирования позитивной самооценки, уверенности в себе, принятия своей особенности (нарушения слуха) без стигматизации;
- развитие коммуникативных навыков, включая владение устной речью и жестовым языком, навыки конструктивного общения, умение просить о помощи и оказывать её.

#### **2. Учебная поддержка и развитие метакомпетенций:**

- формирование у обучающихся навыков планирования, целеполагания, самоорганизации и самоконтроля в учебной деятельности;
- развитие метакомпетенций (умение учиться, критическое мышление, рефлексия) через регулярное взаимодействие с наставниками.

#### **3. Профессиональное самоопределение обучающихся:**

- сопровождение выбора профиля и профессии, доступной с учётом нарушения слуха;
- знакомство с миром профессий, образовательными маршрутами, реальными примерами успешных людей с нарушениями слуха.

#### 4. Профессиональное развитие педагогов:

- создание «экологичной» среды для профессионального роста, освоения методов работы с детьми с нарушениями слуха, инклюзивных и цифровых технологий;
- сокращение сроков адаптации молодых специалистов, поддержка педагогов, испытывающих профессиональные затруднения.

#### 5. Развитие организационной культуры и качества образования:

- формирование устойчивого профессионального сообщества наставников и наставляемых;
- улучшение показателей деятельности школы (успеваемость, вовлеченность, снижение конфликтности и случаев правонарушений).

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

Измеримые результаты для обучающихся:

- снижение доли обучающихся с низким уровнем адаптации (по результатам психолого-педагогической диагностики);
- повышение средней учебной результативности наставляемых (по итогам года, по ключевым предметам);
- увеличение доли вовлеченных во внеурочную и проектную деятельность;
- улучшение показателей дисциплины и посещаемости (снижение пропусков и конфликтных ситуаций);
- рост доли обучающихся, имеющих сформированные образовательные и профессиональные планы.

Качественные результаты для обучающихся:

- повышение уверенности в собственных возможностях, снижение тревожности и чувства одиночества;
- развитие навыков самопрезентации, конструктивного разрешения конфликтов;
- формирование позитивного отношения к школе, к учебе, к собственному будущему.

Результаты для педагогов:

- уменьшение сроков выхода молодых специалистов на уровень профессионального стандарта;

- повышение качества уроков и воспитательных мероприятий (по результатам внутришкольного контроля, обратной связи детей и родителей);
- формирование «школы наставников» — группы педагогов, систематически включенных в наставничество и участвующих в распространении успешных практик.

Результаты для школы-интерната:

- стабильное функционирование системы наставничества (наличие локальной нормативной базы, ежегодных программ, мониторинга);
- рост удовлетворенности обучающихся и родителей качеством поддержки;
- укрепление имиджа школы как ресурсного центра по сопровождению детей с нарушением слуха.

## **5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

Управление реализацией Модели включает следующие элементы:

### **1. Административный уровень (директор, заместители):**

- утверждают Модель, программы и планы наставничества;
- обеспечивают ресурсное и кадровое обеспечение;
- принимают решения о поощрении наставников и масштабировании практик.

### **2. Координационный совет по наставничеству:**

- разрабатывает стратегию развития наставничества, согласует формы и направления работы; распределяет функции между уровнями управления;
- рассматривает результаты мониторинга и вырабатывает управленческие решения.

### **3. Координатор программы наставничества:**

- ведет банк данных наставляемых и наставников;
- организует обучение наставников;
- контролирует выполнение планов, аккумулирует отчеты, готовит аналитические справки.

### **4. Методические объединения:**

- наполняют содержанием программы «учитель – учитель» и «учитель – ученик»;
- анализируют эффективность наставничества в своих предметных областях;
- обеспечивают обобщение и распространение опыта.

5. Психолого-педагогическая служба (ППК, психологи, сурдопедагоги, дефектологи):

- участвует в отборе наставляемых и наставников;
- осуществляет сопровождение пар, помощь в решении конфликтных ситуаций;
- проводит диагностику и мониторинг.

Такая структура позволяет соблюсти принципы системности, прозрачности и устойчивости реализации Модели.

## **6. Кадровая система реализации целевой модели**

Кадровая система строится вокруг цикла: отбор – подготовка – сопровождение – оценка.

Отбор наставников-учеников:

- критерии: положительная учебная динамика, отсутствие серьёзных дисциплинарных нарушений, коммуникативность, готовность к добровольному участию;
- учитываются особенности слуха, владение жестовым языком, личный положительный опыт преодоления трудностей.

Отбор наставников-педагогов:

- наличие опыта работы с детьми с нарушениями слуха;
- устойчивые результаты (по оценке администрации и коллег);
- готовность делиться опытом и принимать участие в мониторинге;
- положительная мотивация, устойчивость к профессиональному выгоранию.

Программа подготовки наставников:

- вводные семинары о целевой модели наставничества, ее целях и задачах;
- обучение навыкам наставнического общения (активное слушание, обратная связь, поддержка);
- специальные модули по сурдопедагогике: особенности восприятия, коммуникации, применения технических средств и жестового языка.

Сопровождение наставников:

- регулярные супервизионные встречи и консультирование со стороны координатора и психолога;
- обмен опытом в формате методических кафе, мастер-классов, круглых столов;
- участие в внешних вебинарах, курсах по наставничеству.

Оценка деятельности наставников:

- самооценка (рефлексивные отчеты);
- оценка наставляемых и родителей (анкеты, интервью);
- оценка администрации (по показателям динамики наставляемых и качеству взаимодействия).

## 7. Этапы реализации целевой модели наставничества

1. Диагностико-подготовительный этап (май–сентябрь):

- анализ потребностей обучающихся и педагогов (мониторинг, ПМПК, анкетирование);
- обновление локальных актов, уточнение форм наставничества;
- отбор и обучение наставников;
- формирование пар и групп, согласование участия с родителями, составление индивидуальных планов.

2. Основной этап (октябрь–апрель):

- проведение регулярных индивидуальных и групповых встреч по формам «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик»;
- интеграция наставнических мероприятий в план воспитательной работы, работу кружков и проектов;
- текущий мониторинг (промежуточная диагностика, анализ журналов встреч, консультирование наставников).

3. Итогово-аналитический этап (апрель–май):

- итоговая диагностика обучающихся и педагогов;
- сопоставление планируемых результатов с фактическими;
- выявление успешных практик, проблемных зон, подготовка предложений по доработке Модели;
- подведение итогов, награждение наставников, публичное представление результатов (на педсовете, сайте, родительских собраниях).

## 8. Формы наставничества

8.1. 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.

**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 различных видах учета.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<p>- Активный ученик, обладающий лидерским образовательными и организаторскими потребностями, качествами, нетривиальностью мышления.</p> <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>Социально ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающим участие 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>

- Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.		
--	--	--

**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.	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 школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
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.

## **8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и 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.

### **Результат:**

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

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

Наставник		Наставляемый	
<p>-Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		Молодой специалист	Педагог
		Имеет малый опыт работы (от 0 до лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.			
--	--	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	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 сочетаемый 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.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.

Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### 8.3. Форма наставничества «Учитель – ученик».

**Цель** - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей 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 личного 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.
5. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
6. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
7. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
8. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### **Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.

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

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть.	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

#### **Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей,	Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставников.
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 заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо –	Использование базы наставляемых.

учащиеся, с особыми образовательными потребностями, 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.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный уважаемый статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

## **9. 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.

## **9.1. 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 анализ реализуемой программы наставничества. 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.

9. 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.

**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;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Для устойчивости системы важно развивать внешнюю и внутреннюю мотивацию наставников.

Для наставников-учеников:

- благодарственные письма, грамоты, упоминания на общешкольных мероприятиях;
- учёт наставничества при формировании портфолио, участии в конкурсах, предоставлении прав «лидеров ученического самоуправления»;
- возможность участия в профильных сменах, проектах, конференциях.

Для наставников-педагогов:

- премирование;
- учёт наставнической активности при аттестации, поощрения, ходатайство о наградах;
- приоритет при направлении на курсы повышения квалификации, стажировки.

Нематериальная мотивация:

- регулярное признание вклада наставников на педсоветах, сайте, в СМИ;
- создание профессиональных клубов наставников;
- возможность влиять на развитие школы (участие в рабочих группах, стратегических сессиях).