

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №6 ИМ. ГАБДУЛЛЫ ТУКАЯ»

ПРИНЯТО
педагогическим советом
гимназии

УТВЕРЖДЕНО
Директор  Г.Я. Ахметова



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ижевск

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества педагогических работников и обучающихся (далее- программа) МБОУ «Гимназия №6 им.Габдуллы Тукая» (далее – гимназия) разработана с целью раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов гимназии.

Задачами программы являются:

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
 - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
 - подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

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

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.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

В гимназии в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методических комиссии (2 педагога из которых являются руководителями городских МК), плана работы Школы молодого учителя (ШМУ) с молодыми специалистами, плана непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров.

В настоящее время 100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации. Обучение проходило в АУ УР «Региональный центр информатизации и оценки качества образования», АОУ ДПО УР «Институт развития образования», ПМЦ ПК ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», ИМЦ «Альтернатива», на электронных образовательных платформах. 100% руководящих кадров (заместители директора) прошли переподготовку по программе «Менеджмент в сфере образования».

В течение последних лет отмечается положительная динамика уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, остается стабильной (из 37 педагогов: 13 человек с высшей категорией, 14 человек с первой).

Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет - 92%, доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование - 8%. Доля педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет - 18%, свыше 30 лет - 17%. Также в составе педагогов есть награжденные ведомственными и правительственными наградами.

Ежегодно учителя и обучающиеся гимназии становятся победителями межрегиональных, республиканских, городских конкурсов, олимпиад, НПК.

В 2018 году гимназия выиграла грант по поддержке инициативных ученых, образовательных организаций и общественных организаций по сохранению и развитию национального языка за пределами Республики Татарстан (сумма гранта-100 тыс. рублей).

С 2019 года в гимназии реализуется проект этнокультурного содержания «Краеведческая музейная комната» (срок реализации -5 лет).

В 2021г. гимназия была награждена дипломом победителя Республиканского конкурса «Лучшая образовательная организация с изучением родного языка».

. Педагогические работники ежегодно участвуют в экспертизе работ на региональных, муниципальных олимпиад и конкурсов для обучающихся, перепроверке ВПР, являются членами жюри на НПК.

Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 17.03.2014 года №257 «О присвоении статуса Республиканского ресурсного центра этнокультурного образования» гимназии был присвоен статус Республиканского ресурсного центра этнокультурного образования. С 2018 года гимназия работает в штатном режиме по утвержденному директором плану.

Ежегодно на базе гимназии совместно с педагогами с ФГБОУ ВО «УдГУ» проводится межрегиональная НПК учащихся «Современная палитра языков и культур: взгляд молодых»

Так же гимназия является пунктом проведения республиканской олимпиады по татарскому языку и литературе.

На базе гимназии с 2018г. по 2021г. проводились следующие мероприятия муниципального, республиканского, межрегионального уровней по распространению результатов реализации этнокультурного содержания:

1. Межрегиональный научно-методический семинар «Формирование многоязычной коммуникативной компетенции мультилингвальной личности учащегося» (01.03.2018г.)
2. Межрегиональный научно- практический семинар «Информационно коммуникативные технологии как средство формирования коммуникативной компетентности на уроках родного (татарского) языка» (06.12.2018г.)
3. Открытое внеклассное мероприятие «Интерактивная игра «Венок дружбы» в рамках 8-ого научно-образовательного форума ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет». 2019г.
4. Научно-практический семинар «Формирование многоязычной компетенции мультилингвальной личности учащегося» в рамках 9-ого научно-образовательного форума «Международная неделя многоязычия в УдГУ»
5. Межрегиональный научно- практический семинар по татарскому языку и литературе (2021г.)

Педагоги и обучающиеся гимназии ежегодно делятся своим опытом по реализации этнокультурного содержания образования:

1. Выступление на межрегиональном научно-практическом семинаре «ИКТ как средство формирования компетентности обучающихся на уроках родного(татарского) языка.
2. Сотрудничество в подготовке передач «Хаерле кич». Филиал ВГТРК «ГТРК «Удмуртия».
3. Обобщение опыта по теме «Особенности преподавания татарского языка и литературы в городских условиях» (Пленарное заседание VI Всероссийского съезда учителей татарского языка и литературы. Казань. 2019г.)
4. Обобщение опыта по теме: «Воспитание, уважение к культуре других народов посредством изучения национальных традиций на уроках технологии» (АОП ДПО УР «Институт развития образования». 2019г.)
5. Участие в качестве спикера в межрегиональном семинаре «Языки и культура народов России: сохранение и развитие». (Министерство просвещения РФ, ООО СП «Содружество». 04.12.19г. - 05.12.19г. Гафиева Г.Ф., учитель татарского языка и литературе.
6. Обобщение опыта. Секция «Обучение родному языку в общеобразовательных организациях в условиях реализации Концепции преподавания родных языков народов России» (МБУ «Центр образовательных инноваций». 2020г. Габдрахманова Р.И, учитель татарского языка и литературы)

Однако в ходе анализа образовательной деятельности гимназии выявлены проблемы, которые необходимо решать:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса;
- недостаточное количество педагогов и обучающихся, вовлеченных в проектную деятельность;
- недостаточно активное использование дистанционных образовательных технологий;

- требует пристального внимания реализация программы управления качеством образования в целях недопущения снижения качественных показателей, особенно на уровне основного общего образования;
- остаются без ответа вопросы методики преподавания и применения новых эффективных технологий, в том числе здоровьесберегающих, в обучении инклюзивных обучающихся;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

Опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация программы наставничества.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества гимназии разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Разработка и реализация программы основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем; индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в **планируемый период** формами наставничества являются: **«ученик — ученик», «учитель — учитель».**

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах; рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 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;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

1.6. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

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;

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;

куратор – сотрудник гимназии, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы; формирование базы наставников.

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

Куратор назначается решением директора гимназии. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть обучающиеся гимназии, студенты, представители сообществ выпускников гимназии, педагоги и иные лица, изъявивших готовность принять участие в реализации системы наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

II. Организация деятельности

2.1. Реализация программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри гимназии) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников программы.

2.3. Этапы реализации программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания педагогического совета.</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Приказ директора. Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	База наставляемых, анализ запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри гимназии включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ; Совет старшеклассников гимназии. • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся, активных участников Совета родительских комитетов , других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> -базу выпускников, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».

	<p>данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке ; • сотрудников организаций-партнеров. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные пар/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей). Приказ о закреплении пар/ групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск программы наставничества	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в пар/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.

Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждого в паре/группе. 2. Оповещение участников и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия . База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество гимназии.
----------------------	---	--

III. Реализация программы наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера :

№ п/п	Мероприятие	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета.	Заместители директора по УВР
2	Информирование ученического коллектива.	Заместители директора по ВР
3	Информирование родителей (законных представителей). Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Заместители директора по УВР, ВР.
4	Размещение информации на сайте гимназии.	Заместитель директора по УВР, ВР, администратор сайта
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации программы наставничества с педагогами и обучающимися.	Заместители директора по ВР, УВР.

На этапе завершения программы предусмотрен семинар по теме: «Программа наставничества: опыт и эффективные решения».

3.2. Исходя из образовательных потребностей гимназии, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик» , «учитель – учитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и гимназии.

3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи :

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса обучающимися 10 класса;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), обучающимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий в гимназии, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты :

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 гимназии. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и гимназии.

Описание направлений наставничества в форме «ученик – ученик»

1. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

2. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником одного или группы учеников 9 класса (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор обучающихся, 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.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар/групп.	Личные встречи, 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.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Владение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Форма 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 :

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 гимназии, 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 эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре гимназии, способствовать объединению на основе традиций гимназии.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых 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 гимназии.

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар/групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете гимназии.

IV. Мониторинг эффективности реализации программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения гимназии, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия .

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет 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, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар/групп.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и

различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в гимназии.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на гимназическом, общественном, муниципальном 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, форумов, конференций наставников на гимназическом уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях;
- проведение конкурса профессионального мастерства в гимназии «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение гимназическими грамотами «Лучший наставник».
- благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития гимназии.

Приложение 1.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт	Прогноз
1	Численность обучающихся, чел.		
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.		
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.		

	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
3	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.		
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4.	Количество партнеров (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности гимназии		
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности гимназии		
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности гимназии(указать какие)		

