

Утверждена  
приказом по МОУ «СОШ № 2  
г. Зеленокумска»  
№ 15 от 09.01.2023 г.  
Директор МОУ  
«СОШ № 2 г. Зеленокумска»  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Васильченко

## **Программа целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска»**

**2022-2023 уч.год**

### **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска», осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее-целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Программа наставничества МОУ «СОШ № 2 г. Зеленокумска Советского района» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска» .

*Создание целевой модели наставничества МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

### **Нормативные основы целевой модели наставничества.**

#### **Нормативно правовые акты международного уровня.**

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989г., 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, Амстердама, январь, 2001 год).

Революция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

#### **Нормативно правовые акты Российской Федерации.**

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества, обучающихся для

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### **Нормативно правовые акты МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска».**

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска».

Программа развития МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска».

Положение о педагогическом совете.

Положение о методическом совете.

### **Задачи целевой модели наставничества МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска».**

Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.

Разработка и реализация программ наставничества.

Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.

Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

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

Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом 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 и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

Практическая реализация концепции построение индивидуальных образовательных траекторий.

Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Увеличение доли учащихся, участвующих в программе развития талантливых обучающихся.

Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### **Кадровая система реализации целевой модели наставничества МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска»**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Наставляемый- участник программы, 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.

Наставник – участник программы, 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 образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагога и подростков-будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

#### **из числа обучающихся:**

проявивших выдающиеся способности;

демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

с ограниченными возможностями здоровья;

попавшие в трудную жизненную ситуацию;

имеющие проблемы с поведением;

не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

#### **из числа педагогов:**

молодых специалистов;

находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

– педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;

– родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов;

– выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

– сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

– успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

– ветеранов педагогического труда.

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

## Этапы реализации целевой модели наставничества МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска»

Этапы	Мероприятия	Результаты
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	<p>Дорожная реализация наставничества. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Формированные база наставляемых с картой запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией; Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками);</p>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

	успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встреча-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

### **Формы наставничества МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска»**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МОУ «СОШ №2 г. Зеленокумска» в данной целевой модели наставничества выделяются формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель - ученик».

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

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

#### **Задачи:**

Помощь в реализации лидерского потенциала.

Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.

Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

Оказание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

Повышение успеваемости в школе.

Улучшение психологического фона внутри группы, класса, школы в целом.

Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

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 лидерскими и организационными 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>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>	<p>Социально и ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с 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>

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик».**

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер-пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с 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.
Проводить 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.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

### **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, позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Ориентирование начинающего педагога 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 педагога.

#### **Результат:**

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.



Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<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>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник-консультант</b>	<b>Наставник-предметник</b>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>	
<p>Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин.</p>		

### 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 классом коллективом и закрепление на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«педагог новатор-консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник-неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

### Схема реализации форм 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.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводиться при необходимости.
Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы.

### Форма наставничества «Учитель-ученик».

**Цель:** максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации для достижения высоких результатов в образовательной сфере. Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

Оказание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.  
 Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

Повышение успеваемости в школе.

Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

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

Ученик, в данном случае, активно раскрывает свои лидерские и организационные способности, и проявляет ответственное отношение к делу.

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

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<i>Кто может быть</i>	<i>Пассивный</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <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>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с 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>

**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	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы

проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	наставляемых.
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 программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

Оценка качества процесса реализации программы наставничества;

Оценка мотивационно-личностного, компетентного, 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, качество 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:**

Оценка качества реализуемой программы наставничества;

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 программ 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 соответствий 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 социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками 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 предложение о наличии положительной динамики влияния программы 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.**

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

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 наставничества;

Определение условий эффективности программы наставничества;

Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

Сравнение характеристики 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, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник».

Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

