

УТВЕРЖДЕНА

Приказом директора МАОУ СОШ № 33
от 01.09.2020 № 221

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА в МАОУ СОШ № 33

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 33, осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, адаптированным, 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».

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 МАОУ СОШ № 33.

Создание целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 33 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, а также помощи в сопровождении обучающихся «группы-риска», испытывающих трудности в обучении и сопровождении обучающихся с ОВЗ..

В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование 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 находится 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 ожидаемого результата.

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, осуществляющих деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, результатов 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, уточнение, 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

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 МАОУ СОШ № 33

- Устав школы.
- Программа развития МАОУ СОШ № 33.
- Положение о педагогическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 33

- 3.1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.
- 3.2. Разработка и реализация программ наставничества.
- 3.3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 3.4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 3.5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
- 3.6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- 3.7. Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- 3.8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- 4.1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 4.2. 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.
- 4.3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 4.4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- 4.5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

- 4.6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- 4.7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- 4.8. Практическая реализация концепции построение индивидуальных образовательных траекторий.
- 4.9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 4.10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 4.11. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- 4.12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 4.13. Повышение уровня сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 4.14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 4.15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программе развития талантливых обучающихся.
- 4.16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- 4.17. Включение в систему наставнических отношение детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 33

Уровни структуры	Направления деятельности.
Управление образования Администрации города Нижний Тагил.	1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала МАОУ СОШ №33, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МАНОУ «Нижнетагильский дом учителя»	1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.

	3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций города, муниципальных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельности.
МАОУ СОШ № 33	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ №33. 2. Разработка целевой модели наставничества МАОУ СОШ №33. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели МАОУ СОШ №33. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ №33. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МАОУ СОШ №33	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. 1. Реализация Форма наставничества «Ученик-ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель-учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель-ученик».

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 33

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- 6.1. 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.
- 6.2. 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.
- 6.3. 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;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением; о не принимающих 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 создании 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; о 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).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 33

Этапы	Мероприятия	Результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная реализация наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированные база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. 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;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	• родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией; 2. 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); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. 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	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	---	---

8. Формы наставничества МАОУ СОШ № 33

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ № 33 в данной целевой модели наставничества рассматриваются: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель-ученик».

Характеристика участников формы 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

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть:	Пассивный	Активный
– Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. – Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. – Лидер класса или параллели, принимающий активное	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.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

участие в жизни школы. – Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.		
--	--	--

Варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

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.

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть:	Молодой специалист	Педагог
– Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 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
– Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и		

школьного сообществ. – Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.			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 психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

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 психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог инноватор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник –	Методическая поддержка по

неопытный предметник»	конкретному предмету.
-----------------------	-----------------------

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.

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть:	Активный	Пассивный
– Неравнодушный профессионал с опытом работы. – Активная жизненная позиция. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. – Возможно, родитель образовательного учреждения.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	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. Ребенок с ограниченными возможностями здоровья, ребенок-инвалид.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал - равнодушный»	Мотивационная и ценностная

потребитель»	поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

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.

9. 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:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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:

- 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 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.

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 влияние 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 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.
- Награждение школьными грамотами.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.