Программа внедрения целевой модели наставничества

в МБОУ Александровская СОШ

срок реализации: 2020-2024гг.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

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

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д.

Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

***1. Пояснительная записка***

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия,

диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через

неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное

раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и

профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание

условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических

работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Александровская СОШ.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

-улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной

деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются

нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная

насыщенность;

-раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого

обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной

траектории;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации

педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным

опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ Александровская СОШ: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, профессионалы.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Александровская СОШ в данной

целевой модели наставничества приоритетными являются три формы наставничества:

**«Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель– ученик».**

**Имеющиеся и потенциальные ресурсы** реализации программы наставничества в

МБОУ Александровская СОШ:

– помещение;

– методические материалы для наставников и наставляемых;

– ресурсы на планируемые выездные мероприятия;

– ресурсы на организацию финального мероприятия;

***2. Нормативные основы реализации программы***

***в МБОУ Александровская СОШ***

-Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "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";

-Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Александровская средняя общеобразовательная школа»;

-Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения Александровская средняя общеобразовательная школа.

-Положение о педагогическом совете.

-Положение о методическом совете.

-Издание приказов на уровне МБОУ Александровская СОШ:

- о назначении куратора по внедрению целевой модели наставничества;

- об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы

наставничества;

- об утверждении программы наставничества.

***3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в***

***образовательной организации***

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной,

спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди

обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием

долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

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. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников

школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных

траекторий.

9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов

творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и

ориентиров.

12. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для

горизонтального и вертикального социального движения.

13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых

обучающихся.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические,

организационные и социальные.

15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными

возможностями здоровья.

***4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ Александровская СОШ***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственныйисполнитель | Направление деятельности | Контрольныесрокиисполнения |
| Директор МБОУ Александровская СОШ | - Разработка и утверждение комплектанормативных документов, необходимых длявнедрения целевой модели наставничества.- Назначение куратора внедрения целевоймодели наставничества .- Инфраструктурное и материально-техническоеобеспечение реализации программ наставничества. | Октябрь 2020 |
| Куратор программынаставничества | - Разработка положения, дорожной карты ипрограммы целевой модели наставничества.- Формирование базы наставников и наставляемых.- Организация обучения наставников (в томчисле привлечение экспертов для проведенияобучения).- Контроль процедуры внедрения целевой моделинаставничества.- Контроль проведения программ наставничества.- Участие в оценке вовлеченностиобучающихся в различные формы наставничества.- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.- мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | Октябрь 2020, в течение всего периода |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуальногоразвития наставляемых. | В течениевсего периода |
| Педагоги-психологи | Проведение тестов на выявление психологическойсовместимости, мониторингов удовлетворенностиработой наставнических пар, оказаниеконсультативной помощи. | В течениевсего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействиес наставником. | В течениевсего периода |

***5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ Александровская СОШ***

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.

2. 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.

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 педагогов 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;

- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставляемых 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.

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;

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).

***6. Формы наставничества, приоритетные для***

***МБОУ Александровская СОШ***

**Форма наставничества «Ученик – ученик».**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или

социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям

обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных

выпускников.

**Результат:**

1.Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и

образовательные процессы.

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

3.Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

4.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и

образовательных проектов.

5.Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

6.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 |
| - Активный ученик,обладающий лидерскимиорганизаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления.- Ученик,демонстрирующий высокиеобразовательные результаты.- Победитель олимпиад исоревнований.- Лидер класса илипараллели, принимающийактивное участие в жизнишколы. | Социально или ценностно-дезориентированныйобучающийся, более низкойпо отношению к наставникуступени, демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательные результатыили проблемы с поведением,не принимающим участие вжизни школы, отстраненныйот коллектива. | Обучающийся с особымиобразовательнымипотребностями,нуждающийся впрофессиональнойподдержке или ресурсах дляобмена мнениями иреализации собственныхпроектов. |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихособые образовательные потребности,низкую учебную мотивацию, проблемы садаптацией в коллективе и желающиедобровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование, листы опроса,использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи, обсуждения вопросов. |
| Наставляемый улучшает своиобразовательные результаты, повышенамотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия. Улучшениеобразовательных результатов ипосещаемости. |
| Рефлексия реализации форм наставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. Чувствует своюпричастность к 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, позволяющей реализовывать актуальные

педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1.Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

профессиональной деяте льности.

2.Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного

процесса.

3.Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового

педагогического опыта в своей деятельности.

4.Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его

закрепления в образовательной организации.

5.Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1.Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в

педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2.Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и

педагогического потенциала.

3.Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4.Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение

психоэмоционального состояния специалистов.

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

образовательного учреждения.

6.Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых

классах и группах.

7.Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8.Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических

практик молодого специалиста и т. д.).

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

|  |  |
| --- | --- |
| **наставник** | **наставляемый** |
|  | **молодой специалист** | **педагог** |
| - опытный педагог, имеющийпрофессиональные успехи(победитель различныхпрофессиональныхконкурсов, автор учебныхпособий и материалов,ведущий семинаров ивебинаров);- педагог, склонный кактивной общественнойработе, участникпедагогического ишкольного сообществ.- педагог, обладающийлидерскими,организационными икоммуникативными навками,хорошо развитой эмпатией | Имеет малый опыт работы(от 0 до 3 лет),испытывающий трудности сорганизацией учебногопроцесса, с взаимодействиемс родителями и другимипедагогами. | - Специалист, находящийся вадаптации на новом местеработы, которомунеобходимо получатьпредставление о регламентеи принципахобразовательнойорганизации.- педагог, находящийся всостоянии эмоциональноговыгорания, хроническойусталости. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет |
| Проводится отбор наставников из числаактивных, опытных педагогов и педагоговсамостоятельно желающих помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Проводится куратором целевой моделинаставничества. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающихпрофессиональные трудности, проблемыадаптации и самостоятельно желающиедобровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Использование базынаставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов при встрече. |
| Повышение квалификации наставляемого,закрепление в профессии, творческаядеятельность, успешная адаптация. | Тестирование, проведение мастер-классов,открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом советешколы. |

***7. Формирование базы наставников и наставляемых***

|  |  |
| --- | --- |
| **Формирование базы наставников** | **Формирование базы****наставляемых** |
| **Из числа внутреннего контура** | **Из числа внешнего****контура** |
| - обучающихся,мотивированных помочьсверстникам вобразовательных,спортивных, творческих иадаптационных вопросах;- педагогов,заинтересованных втиражировании личностногопедагогического опыта исоздании продуктивнойпедагогической атмосферы;- родителей обучающихся свыраженной активнойгражданской позицией. | - выпускников,заинтересованных вподдержке своей школы;- успешных профессионаловили общественных деятелей,которые чувствуютпотребность передать свойопыт;- сотрудников предприятий,заинтересованных вподготовке будущих кадров. | - информированиеродителей, педагогов,обучающихся oвозможностях и целяхпрограммы;- проведениемотивационных бесед свозможным приглашениемпотенциальныхнаставников;- выявление конкретныхпроблем обучающихсяшколы, молодыхспециалистов и педагогов,которые можно решить спомощью наставничества.- сбор и систематизациязапросов от потенциальныхнаставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |

**Дорожная карта**

**реализации целевой модели наставничества**

**в МБОУ Александровская СОШ на 2020 – 2024 гг.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиеэтапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1 | ПодготовкаУсловий длязапуска программынаставничества | Изучение исистематизацияимеющихсяматериалов попроблеменаставничества | Принятие решения о внедрениицелевой модели наставничестваобучающихся в МБОУАлександровская СОШ | Октябрь 2020г | Директор школы, администрация школы |
| Подготовканормативной базыцелевой моделинаставничества в МБОУ Александровская СОШ | 1.Издание приказа «Внедрениецелевой модели наставничества»2.Разработка и утверждениеПоложения о наставничестве.3.Разработка и утверждение«Дорожной карты» внедрениясистемы наставничества. | Октябрь 2020г | Директор школы, администрация школы |
| Выбор форм ипрограммнаставничестваисходя изпотребностейшколы. | 1. Проведение мониторинга повыявлению предварительныхзапросов о потенциальныхнаставляемых и озаинтересованных в наставничестве внутри школы.2. Проведениеадминистративного совещанияпо выбору форм наставничестваи реализации целевой моделинаставничества.3.Формирование программы потрем формам наставничества«Ученик – ученик», «Учитель –учитель», «Учитель -ученик». | Октябрь-ноябрь 2020г | Куратор целевоймоделинаставничества,администрацияшколы. |
| Информированиепедагогов,обучающихся иродителей о целяхцелевой моделинаставничества. | 1.Проведение педагогическогосовета.2.Проведение родительскихсобраний.3.Проведение ученическойконференции.4.Проведение классных часов.5.Информирование внешнейсреды. | Октябрь 2020г, сентябрь 2021-2024гг | Директор школы,администрацияшколы,классныеруководители |
| 2 | Формирование базынаставляемых. | Сбор данных онаставляемых,формирование базыданныхнаставляемых. | 1.Проведение анкетированиясреди обучающихся и педагогов,желающих принять участие впрограмме наставничества.2. Сбор согласий на обработкуперсональных данных.3. Формирование баз данныхнаставляемых из числа педагогови обучающихся. | Октябрь 2020г, сентябрь 2021-2024гг | Куратор целевоймоделинаставничества,администрацияшколы,классныеруководители. |
| 3 | Формированиебазынаставников. | Сбор данных онаставниках,формирование базыданныхнаставников. | 1.Проведение анкетированиясреди потенциальныхнаставников, желающих принятьучастие в программенаставничества.2. Сбор согласий на обработкуперсональных данных.3. Формирование баз данныхнаставников из числа педагогов иобучающихся | Октябрь 2020г, сентябрь 2021-2024гг | Куратор целевоймоделинаставничества,администрацияшколы, классные руководители |
| 4 | Отбор иобучениенаставников. | Выявлениенаставников,входящих в базупотенциальныхнаставников.Обучениенаставников дляработы снаставляемыми. | 1.Провести анализ базынаставников и выбратьподходящих для конкретнойпрограммы.2. Подготовить методическиематериалы для сопровождениянаставнической деятельности.3. Организовать обучениенаставников. | Октябрь 2020г, сентябрь 2021-2024гг | Директор школы, куратор целевоймоделинаставничества,администрацияшколы |
| 5 | Формированиенаставническихпар /групп. | Отбор наставникови наставляемых.Закреплениенаставническихпар/групп. | 1.Анализ заполненных анкетпотенциальных наставников исопоставление данных санкетами наставляемых.2. Организация групповойвстречи наставников инаставляемых.3. Составление плановиндивидуального развитиянаставляемых.4. Организацияпсихологическогосопровождения наставляемым,не сформировавшим пару илигруппу, (при необходимости),продолжить поиск наставника. | Октябрь 2020г, сентябрь 2021-2024гг | Куратор целевоймоделинаставничества,наставники,педагог-психолог. |
| 6 | Организация иосуществлениеработынаставническихпар /групп | Организациякомплексапоследовательныхвстреч и текущегоконтролянаставников инаставляемых | 1.Регулярные встречи наставникаи наставляемого.2. Анкетирование обратной связидля промежуточной оценки. | Октябрь-декабрь 2020г, сентябрь-декабрь 2021-2024гг | Наставники,кураторцелевоймоделинаставничества |
| 7 | Завершениенаставничества | Отчеты по итогамнаставническойпрограммы. | Анкетирование участников.Проведение мониторинга личнойудовлетворенности участием впрограмме наставничества. | Декабрь2020 -2024гг. | Куратор целевоймоделинаставничества |
| Мотивация ипоощрениянаставников | 1.Поощрение участниковнаставнической деятельностиблагодарственными письмами.2. Публикация результатовпрограммы наставничества,лучших наставников,информации на сайте школы иорганизаций-партнеров. | Декабрь2020 -2024гг. | Директо школы,кураторцелевоймоделинаставничества. |

***8. Мониторинг и оценка результатов***

***реализации программы наставничества***

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система

сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников, динамика образовательных результатов.

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

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества

реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы

наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели

качественного изменения образовательной организации, реализующей программу

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

**Цели мониторинга**:

1 ) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения

социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и

сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности

наставника;

- контроль хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы

наставляемых)

- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы

наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения

качественных и количественных показателей социального и профессионального

благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников

программы наставничества.

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

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

-мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы

наставничества;

-развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в

образовательную деятельность;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

-динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии

положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и

заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о

снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и

эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа,

первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по

итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды .

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1.Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

3.Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар

"наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы

наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой

модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение

корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой

программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

***9. Механизмы 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 возможность принимать участие в формировании

предложений, касающихся развития школы.