 **Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основные разделы | Стр. |
|  | Пояснительная записка | 3 |
| 1 | Задачи целевой модели наставничества МБОУ Обуховской СОШ Азовского района | 4 |
| 2 | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества | 4 |
| 3 | Структура управления реализацией целевой модели наставничествам МБОУ Обуховской СОШ Азовского района | 5 |
| 4 | Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ Обуховской СОШ Азовского района | 6 |
| 5 | Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ Обуховской СОШ Азовского района | **7** |
| 6 | Формы наставничества МБОУ Обуховской СОШ Азовского района | 8 |
| 7 | Формирование базы наставников | 9 |
| 8 | Мониторинг и оценка реализации программы наставничества |  |
| 9 | Критерии эффективности работы наставника |  |

**Пояснительная записка.**

Настоящая Программа наставничества разработана на основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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» в соответствии с приказом Минобразования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций» и от 04.09.2020 №712 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества. Программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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.Задачи целевой модели наставничества***

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется

куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих

участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ

наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых

специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ

наставничества в школе.

7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических

работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате

непрерывного образования.

**2.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

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. Практическаяреализация концепции построения индивидуальных образовательных

траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

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

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

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

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

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

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

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

организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**3 Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный  исполнитель | Направление деятельности | Контрольные  сроки  исполнения |
| Директор МБОУ Обуховской СОШ Азовского района | - Разработка и утверждение комплекта  нормативных документов, необходимых для  внедрения целевой модели наставничества.  - Назначение куратора внедрения целевой  модели наставничества .  - Инфраструктурное и материально-техническое  обеспечение реализации программ наставничества. | Ноябрь 2021 г |
| Куратор программы  наставничества | - Разработка положения, дорожной карты и  программы целевой модели наставничества.  - Формирование базы наставников и наставляемых.  - Организация обучения наставников (в том  числе привлечение экспертов для проведения  обучения).  - Контроль процедуры внедрения целевой модели  наставничества.  - Контроль проведения программ наставничества.  - Участие в оценке вовлеченности  обучающихся в различные формы наставничества.  - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  - мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | Ноябрь-декабрь 2021 г |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуального  развития наставляемых. | В течение  всего периода |
| Педагоги-психологи | Проведение тестов на выявление психологической  совместимости, мониторингов удовлетворенности  работой наставнических пар, оказание  консультативной помощи. | В течение  всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие  с наставником. | В течение  всего периода |

**4. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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.

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.

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:

о проявивших выдающиеся способности;

о демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

о с ограниченными возможностями здоровья;

о попавших в трудную жизненную ситуацию;

о имеющих проблемы с поведением;

о не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

о молодых специалистов;

о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ

компетенциями и т.д.

\* Формирование базы наставников из числа:

о обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,

творческих и адаптационных вопросах;

о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического

опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

о родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;

о ветеранов педагогического труда.

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

**5. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ Обуховской СОШ Азовского района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| **1** | **2** | **3** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.  2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  3. Информирование и выбор форм наставничества.  4. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации 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 | Формированная база наставляемых с картой запросов |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  \* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах  \* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании 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. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. | Собеседование с наставленниками |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| 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:  встречу-знакомство,  \* пробную рабочую встречу,  \* встречу-планирование,  \* комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.  2. Подведение итогов программы школы. | Собраны лучшие наставнические практики. |

**6. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ Обуховской СОШ Азовского района.**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Обуховской СОШ Азовского района в данной Целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель»

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

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

социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям

обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных

выпускников.

**Результат:**

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

образовательные процессы.

2. 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 лидерскими  организаторскими  качествами,  нетривиальностью  мышления.  - Ученик,  демонстрирующий высокие  образовательные результаты.  - Победитель олимпиад и  соревнований.  - Лидер класса или  параллели, принимающий  активное участие в жизни  школы. | 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. |

**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. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих  особые образовательные потребности,  низкую учебную мотивацию, проблемы с  адаптацией в коллективе и желающие  добровольно принять участие в программе  наставничества. | Анкетирование, листы опроса,  использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи, обсуждения вопросов. |
| Наставляемый улучшает свои  образовательные результаты, повышена  мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов  взаимодействия. Улучшение  образовательных результатов и  посещаемости. |
| Рефлексия реализации форм наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Наставник получает уважаемый и  заслуженный статус. Чувствует свою  причастность к школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**6.2Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого

специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового

сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной

среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные

педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1.Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

профессиональной деятельности.

2.Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного

процесса.

3.Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового

педагогического опыта в своей деятельности.

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

закрепления в образовательной организации.

5.Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1.Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в

педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

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

педагогического потенциала.

3.Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4.Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение

психоэмоционального состояния специалистов.

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

образовательного учреждения.

6.Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых

классах и группах.

7.Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

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

практик молодого специалиста и т. д.).

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **наставник** | **наставляемый** | |
|  | **молодой специалист** | **педагог** |
| - опытный педагог, имеющий  профессиональные успехи  (победитель различных  профессиональных  конкурсов, автор учебных  пособий и материалов,  ведущий семинаров и  вебинаров);  - педагог, склонный к  активной общественной  работе, участник  педагогического ишкольного сообществ.  - педагог, обладающий  лидерскими,  организационными и  коммуникативными навками,  хорошо развитой эмпатией | Имеет малый опыт работы  (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с  организацией учебного  процесса, с взаимодействием  с родителями и другими  педагогами. | - Специалист, находящийся в  адаптации на новом месте  работы, которому  необходимо получать  представление о регламенте  и принципах  образовательной  организации.  - педагог, находящийся в  состоянии эмоционального  выгорания, хронической  усталости. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в  форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет |
| Проводится отбор наставников из числа  активных, опытных педагогов и педагогов  самостоятельно желающих помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы  наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится куратором целевой модели  наставничества. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающих  профессиональные трудности, проблемы  адаптации и самостоятельно желающие  добровольно принять участие в программе  наставничества. | Анкетирование. Использование базы  наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов при встрече. |
| Повышение квалификации наставляемого,  закрепление в профессии, творческая  деятельность, успешная адаптация. | Тестирование, проведение мастер-классов,  открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы  наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Наставник получает уважаемый и  заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете  школы. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формирование базы наставников** | | **Формирование базы**  **наставляемых** |
| **Из числа внутреннего контура** | **Из числа внешнего**  **контура** |
| - обучающихся,  мотивированных помочь  сверстникам в  образовательных,  спортивных, творческих и  адаптационных вопросах;  - педагогов,  заинтересованных в  тиражировании личностного  педагогического опыта и  создании продуктивной  педагогической атмосферы;  - родителей обучающихся с  выраженной активной  гражданской позицией. | - выпускников,  заинтересованных в  поддержке своей школы;  - успешных профессионалов  или общественных деятелей,  которые чувствуют  потребность передать свой  опыт;  - сотрудников предприятий,  заинтересованных в  подготовке будущих кадров. | - информирование  родителей, педагогов,  обучающихся o  возможностях и целях  программы;  - проведение  мотивационных бесед с  возможным приглашением  потенциальных  наставников;  - выявление конкретных  проблем обучающихся  школы, молодых  специалистов и педагогов,  которые можно решить с  помощью наставничества.  - сбор и систематизация  запросов от потенциальных  наставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. | | |

**8. Мониторинг и оценка качества процесса 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.

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

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

программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или

групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы

наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели

качественного изменения образовательной организации, реализующей программу

наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной

организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и

научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения

социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и

сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

\* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к

личности наставника;

\* контроль хода программы наставничества;

\* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы

наставляемых);

\* определение условий эффективной программы наставничества;

\* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставленанализ

реализуемой программы наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям

модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и

программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества,

которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и

количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения

между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**8.2 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.Критерии эффективности работы наставника.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень

включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы

организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в

коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к

культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также

развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение

успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и

образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков,

объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно

реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся,

состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от

родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри

коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

единая стандартная процедура оценки;

разработанность форм контроля за деятельностью наставников;

научная обоснованность инструментов оценки;

представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим,

информационным и др.);

документальная оснащенность;

наличие возможностей для обучения и консультаций;

отработанность процедуры отчетности;

обоснованность программы и плана мероприятий.