

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МАОУ СОШ № 11
им. Д.Л.Калараша г.Туапсе
протокол № 5 от 19 февраля 2021г.



Программа Целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 11 им.Д.Л.Калараша г.Туапсе

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- распоряжением Минпросвещения 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»;

- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

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

Целью реализации Программы 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 в возрасте от шести лет шести месяцев, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ СОШ № 11 им.Д.Л.Калараша г.Туапсе.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. Д.Л. Калараша г. Туапсе;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;

- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, 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, 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.

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.

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. Структура управления реализацией Программы

<i>Ответственный исполнитель</i>	<i>Направления деятельности</i>
Директор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в ОО. 7. Инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 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 целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества Реализация «Форма наставничества «Ученик – ученик»». Реализация «Форма наставничества «Учитель – учитель»». Реализация «Форма наставничества «Учитель – ученик»».

3. Этапы реализации Программы

<i>Этапы</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результат</i>
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none"> 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 карта
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с</p>	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными

	наставляемыми	наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу 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: - 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	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. Кадровые условия реализации Программы

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 Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется руководителем школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации,

располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни образовательной организации.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания;
- Находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, информационно – компьютерными компетенциями и т.д.

База наставников формируется из числа:

- обучающихся, мотивированных на помощь 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 советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации;
- 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 и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ № 11 им.Д.Л.Калараша г.Туапсе, Программа предусматривает три формы наставничества:

- «Ученик – ученик»;
- «Учитель – учитель»;
- «Учитель – ученик».

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными и 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.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, образовательной организации в целом.
4. Численный рост посещаемости курсов внеурочной деятельности, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
<i>Кто может быть</i>	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
1. Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. 2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 3. Победитель олимпиад и соревнований различного уровня. 4. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы.	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные результаты или проблемы с поведением, не принимающий 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

5. Участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.		
---	--	--

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<i>Форма</i>	<i>Цель</i>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Механизм реализации

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проведение отбора наставников из числа активных обучающихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проведение отбора обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус	Поощрение

5.2. 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 ОО, 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 ОО.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь ОО.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в ОО.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах.
7. Сокращение числа конфликтов с родительскими сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ.

Характеристика участников

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Молодой специалист</i>	<i>Педагог</i>
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. - Педагог, склонный к активной общественной работе. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях,

		с другими участниками образовательных отношений	особенностях, регламенте и принципах ОО Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания
<i>Типы наставников</i>			
<i>Наставник - консультант</i>	<i>Наставник - предметник</i>		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин		

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

<i>Форма</i>	<i>Цель</i>
«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 психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог – новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Механизм реализации

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь коллегам	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проведение отбора педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После проведения встреч, обсуждение вопросов
Повышение квалификации наставляемого. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает заслуженный статус	Поощрение на педагогическом/методическом совете

5.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей, основной и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психологического фона в ОО.
2. Численный рост сообществ по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками и в будущем присоединиться к сообществу выпускников.

Характеристика участников

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
<p><i>Кто может быть</i></p> <p>1. Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и высокой квалификацией.</p> <p>2. Активная жизненная позиция.</p> <p>3. Обладает развитыми коммуникативными навыками. Гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге.</p> <p>4. Возможно, выпускник ОО или родитель</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный в образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ОО.</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, осознанного выбора образовательной 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

Механизм реализации

<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция и иные мероприятия
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных учителей, выпускников	Анкетирование. Использование базы наставников.

Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проведение отбора обучающихся, умеющих проблемы с обучением, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает заслуженный статус	Поощрение наставляемого и наставника

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

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».

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 потребностей 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 анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром; учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT – 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 анализ реализуемой программы наставничества, который позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменение качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожидаемыми и полученными результатами участников программы наставничества.

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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Проявление</i>		
		<i>Проявляется в полной мере, 2 балла</i>	<i>Частично проявляется, 1 балл</i>	<i>Не проявляется, 0 баллов</i>
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность			

	выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. 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 получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация, проведение и участие семинаров, конференций, форумов для наставников.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.
3. Проведение/участие конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Награждение грамотами.
5. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

**9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МАОУ
СОШ № 11 им.Д.Л.Калараша г.Туапсе**

<i>Наименование этапа</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Результат</i>
<p>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - определение заинтересованных в наставничестве аудитории внутри и во вне ОО - выпускники, работодатели и др.; - определение цели, задач, формы наставничества, ожидаемых результатов; - обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества; - создание организационных условий для осуществления программы наставничества (назначение куратора; формирование команды; привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки); - создание раздела на сайте ОО; - определение сроков, показателей, способов анализа потребности в обучении (далее, АПО): (самостоятельно или с привлечением экспертов; очно, с использованием интернет-технологий и пр.) и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора в соответствии с планом; - разработка модели сетевого взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической Деятельности. 	<p>В течение первого полугодия</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества в ОО (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа) и ответственных); - Положение о наставничестве в ОО (срок действия до 2024 г.): общие положения; цель и задачи наставничества, формы наставничества, критерии, методы и процедуры отбора/выдвижения наставников; права и обязанности наставников, наставляемых и куратора; мотивация наставников и куратора; организация «Школы наставника», критерии эффективности работы наставника; формы отчетности и др.; - Программа наставничества в ОО (длительность наставнической программы — 1 год): ролевые модели выбранных форм наставничества и календарный план мероприятий; - формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы; - партнерские соглашения.

2. Формирование базы данных наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; — сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе: - сбор запросов наставляемых к программе; - проведение уточняющего АПО наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др. для анализа потребностей в развитии наставляемых); - использование различных форматов для популяризации программы наставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.); 	В течение первого полугодия	<ul style="list-style-type: none"> - перечень лиц, желающих иметь наставников; - анкеты для анализа потребности в развитии у наставляемых; - если наставляемые несовершеннолетние, то согласие родителей (законных представителей) на АПО и иные процедуры (при необходимости); - отчет по результатам АПО наставляемых;
3. Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, - взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); - объединение желающих стать наставниками в базу по хэштегам (признакам классификации) 	В течение первого полугодия	<ul style="list-style-type: none"> - формат портфолио наставника; - анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; - письма-обращения к работодателям; - справки об отсутствии судимости, медицинские справки для партнеров
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - проведение отбора наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение реестра наставников; - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); - проведение АПО наставников и разработка программы обучения наставников; - организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы); - организовать «Школу наставников» и провести обучение. 	В течение первого полугодия	<ul style="list-style-type: none"> - Приказ об утверждении реестра наставников; - анкеты для анализа потребности в развитии наставников; - Отчет по итогам АПО наставников; - Приказ об организации «Школы наставников», - утверждение программ и графиков обучения наставников; - памятки для наставников;
5. Формирование наставнических групп/пар	<ul style="list-style-type: none"> - организация встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.); - организация пробной рабочей встречи и встречи- планирования наставников и наставляемых, выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы. 	В течение первого полугодия	<ul style="list-style-type: none"> - Приказ об утверждении наставнических пар / групп - планы индивидуального развития наставляемых (в том числе индивидуальные траектории обучения); - памятки для наставляемых.

6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> - проведение и участие обучающих, экспертно-консультационных и иные мероприятия для наставников; — организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых; - организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками; 	В течение года после завершения 5 этапа (до завершения отчетного периода)	форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
7. Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексию); - подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы; - организация итоговой встречи наставников и наставляемых (например, проектное ревью) для обсуждения результатов мониторинга эффективности; - организация и проведение итогового мероприятия для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов (с приглашением представителей бизнес - сообщества, образовательных организаций-партнеров, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников и др.); - формирование базы успешных практик (кейсов); - формирование долгосрочной базы наставников, в том числе – из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; - популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров. 	В конце отчетного периода	<ul style="list-style-type: none"> - анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества; - отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора); - приказ о поощрении участников наставнической деятельности; - благодарственные письма партнерам.