

СОГЛАСОВАНО

на педагогическом совете

протокол № 02 от набрел 2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Камбарская СОШ № 2»

М.А. Вяткина

« 19 » набрел 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Камбарская средняя общеобразовательная школа №2»

Камбарка, 2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Камбарская СОШ №2»</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ директора МБОУ «Камбарская СОШ №2» .</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p>Федеральный уровень:</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».</p> <p>Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.</p> <p>Методические рекомендации по разработке внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>Уровень субъекта РФ:</p> <p>Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года</p> <p>Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».</p>

	<p>Муниципальный уровень: Приказ Управления образования Администрации Камбарского района от 11.10.2022 г. № 125 «Об организации работы по внедрению</p> <p>Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях Камбарского района».</p> <p>Уровень образовательной организации: - Устав МБОУ «Камбарская СОШ №2»;</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Формирование эффективной системы наставничества в учреждении, способствующей осуществлять поддержку, самоопределение и профессиональную ориентацию учащихся, профессиональную самореализацию педагогов образовательной организации, молодых специалистов.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрытие творческого и личностного потенциала учащихся через формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории, получение высоких результатов в деятельности. 2. Повышение квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии «педагог образовательной организации». 3. Создание пространства для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для целевых групп в образовательной и профессиональной деятельности. 4. Формирование сообщества вокруг учреждения, способного на поддержку её деятельности, основанного на ценностных ориентирах. 5. Отработка методики организации деятельности по следующим формам наставничества: «ученик - ученик», «педагог-педагог».

Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах образования.2. Поддержка высокомотивированных обучающихся.
----------------------	---

	<p>3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.</p> <p>4. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых педагогов.</p> <p>5. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении обучающихся реализуются формы наставничества «ученик — ученик».</p> <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <p>1) «педагог — педагог»,</p>
Структура управления реализацией Программы	<p>В структуру управления реализацией Программы входят следующие уровни: директор - координатор - куратор— наставник - наставляемый.</p>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>12. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>Мероприятия по популяризации роли наставника:</p> <p>Организация и проведение фестивалей лучших практик наставников на уровне учреждения.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном,

	<p>региональном и федеральном уровнях.</p> <p>Поддержка системы наставничества через информационную популяризацию в социальных сетях учреждения и на официальном сайте.</p> <ul style="list-style-type: none">• Создание на сайте учреждения методической копилки с программами наставничества.• Награждение грамотами «Лучший наставник учреждения».• Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.
--	--

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы

наставничества.

Актуальность программы обусловлена решением стратегических задач Программы развития учреждения, которая реализуется через её проекты. Проект «Качественное образование каждому учащемуся» нацелен на удовлетворение образовательных потребностей разной категории учащихся, развитие у них мотивации на достижение высоких результатов и направлен на повышения профессиональных компетенций педагога дополнительного образования с разным стажем работы, в том числе и с потенциальными работниками учреждения.

Как правило, для таких целевых групп, как высокомотивированные и одарённые учащиеся, педагоги-стажисты, молодые педагоги или студенты, пришедшие на практику в наше учреждение, необходимо продумать и создать условия для успешной адаптации, организации собственной эффективной деятельности, достижения цели. развития потенциала.

Программа наставничества учреждения способствует решению следующих проблем:

- невозможность качественной самореализации учащимися в рамках дополнительной общеобразовательной программы;

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Формирование эффективной системы наставничества в учреждении, способствующей осуществлять поддержку, самоопределение и профессиональную ориентацию учащихся, способствующей профессиональной самореализации педагогов образовательного учреждения, молодых специалистов.

Задачи.

1. Раскрытие творческого и личностного потенциала учащихся через формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории, получение высоких результатов в деятельности.

2. Повышение квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагог образовательного учреждения.

3. Создание пространства для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для целевых групп в образовательной и профессиональной деятельности.

4. Отработка методики организации деятельности по следующим формам наставничества: «ученик - ученик», «педагог-педагог».

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги.

1.4. 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.

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.).

Сообщество МБОУ «Камбарская СОШ №2» сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Камбарская средняя общеобразовательная школа №2» основывается:

1. Федеральные нормативно-правовые документы:

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».

- Методические рекомендации по внедрению 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.

- Методические рекомендации по разработке внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

2. Региональные нормативно-правовые документы:

- Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8).

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

3. Муниципальные нормативно-правовые документы:

- Приказ Управления образования Администрации Камбарского района от 11.10.2022 г. № 125 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях Камбарского района».

4. Нормативно-правовые документы МБОУ «Камбарская СОШ №2»:

- Устав МБОУ «Камбарская СОШ №2»;

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах образования.
2. Поддержка высокомотивированных обучающихся.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых педагогов.
5. Рост числа собственных профессиональных работ у педагогов.
6. Получение актуализированного профессионального опыта студентом и развитие потенциальных личностных и профессиональных качеств, их оценка;
7. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.
8. Адаптация молодого специалиста
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора будущей профессиональной реализации.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

У овни ст кт ы	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение координатора и куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Координатор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса и хода реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 2. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 3. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества. 4. Актуализация информации (не реже одного раза в год) о наличии в учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность. 5. Помощь в разработке персонализированных программ наставничества. 6. Ведение рубрики «Целевая модель наставничества» на официальном сайте.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой
	<p>деятельности наставляемого.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется четыре 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. Координатор — сотрудник образовательной организации, который отвечает за координацию и контроль по внедрению Целевой модели наставничества.

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

Реализация Программы наставничества происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется координатором с привлечением педагогов, и иных лиц учреждения, располагающих информацией о потребности педагогов и обучающихся будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется:

- из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья.

- из числа педагогов:

- потенциальные сотрудники учреждения;
- молодых специалистов;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется 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

- бывших учеников учреждения, волонтеров.

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

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<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 реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем обучающихся, педагогических работников учреждения, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых,

Формирование базы наставников	<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 (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
-------------------------------	---	--

	<p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>Работа с внешним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - бывших учеников, готовых поделиться опытом и навыками, необходимыми для самосовершенствования и личностного роста. - волонтеров, оказывающих помощь на добровольной основе учащимся, стремящимся получить высокие результаты в деятельности и учащимся, находящимся в трудной жизненной ситуации. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.

Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Включение сложившихся пар в специальную базу координатора 	Сформированные наставнические пары-группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • 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 реализации программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы учреждения. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1) «ученик — ученик».

Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и

лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

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

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри учреждения, формирование устойчивого сообщества.

Форма наставничества осуществляется с помощью индивидуального и группового формата.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик — ученик»:

- «лидер пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный — равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации дополнительной общеобразовательной программы учреждения, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1) «педагог — педагог».

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня педагога образовательного учреждения, а также создание комфортной профессиональной среды

внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Форма наставничества осуществляется с помощью индивидуального и группового формата.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант

поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления а месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

9. 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.

9.1. 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 наставничества 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 предоставлен SWOT – АНАЛИЗ реализуемой Программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT -анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT -анализ проводит куратор программы.

Для оценки 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.

9.2. 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.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;

создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Материальное поощрение.
- Организация и проведение фестивалей лучших практик наставников на уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Поддержка системы наставничества через информационную популяризацию в социальных сетях учреждения и на официальном сайте.
- Создание на сайте учреждения методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами «Лучший наставник учреждения».
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

