

Принято
педагогическим советом
МБОУ «ООШ № 38»
(протокол от 30.08.2023 № 14)

Утверждено
приказом МБОУ «ООШ № 38»
от 01.09.2023 № 192

**Программа внедрения целевой модели наставничества
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
Анжеро-Судженского городского округа
«Основная общеобразовательная школа № 38»**

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Принципы наставничества	5
3. Этапы реализации Программы	6
4. Кадровая система реализации Программы	8
5. Формы наставничества	9
6. Ожидаемые результаты внедрения Программы	13
7. Оценка реализации Программы	14
8. Механизмы мотивации и поощрения наставников	16
Приложение 1	17
Приложение 2	19

1. Пояснительная записка

Программа внедрения целевой модели наставничества (далее – Программа) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Основная общеобразовательная школа № 38» (далее – МБОУ «ООШ № 38») разработана с целью достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования), «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Цель Программы:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «ООШ № 38».

Задачи Программы:

- содействие раскрытию потенциала наставляемых обучающихся, повышению мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- содействие самоидентификации подростка, формированию жизненных ориентиров и активной гражданской позиции наставляемого;
- содействие преодолению подросткового кризиса, адаптации обучающихся в новом учебном коллективе;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, реализации индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки, находящиеся в трудной жизненной ситуации);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- организация просветительской работы с несовершеннолетними обучающимися, родителями (законными представителями) в целях обеспечения безопасности ребенка,

профилактики асоциальных явлений (наркомании, алкоголизма, табакокурения и других зависимостей), жестокого обращения и насилия над ребенком, восстановление социальных функций семьи;

- организация досуговой деятельности несовершеннолетних обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета;
- создание условий для адаптации вновь принятых педагогов в педагогическом коллективе, обеспечения плавного «входа» молодых учителей в профессию, построения продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- создание системы разноуровневого наставничества и его дистанционной поддержки;
- разработка методического обеспечения наставничества в МБОУ «ООШ № 38».

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, 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.

Система наставничества – комплекс мер, которые образовательная организация обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в

определенной степени гарантировать эффективность их работы.

Формальное (официальное) наставничество – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами.

Участники Программы

Педагогические работники, обучающиеся и родители (законные представители) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Анжеро-Судженского городского округа «Основная общеобразовательная школа № 38».

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на учебный год (сентябрь – август).

2. Принципы наставничества

Реализация Программы разработана с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности**, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- **принцип легитимности:** деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип комплексности** предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- **принцип аксиологичности** включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- **принцип личной ответственности.** Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на

сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- **принцип многоаспектности** предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
1. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дорожная карта реализации наставничества. 2. Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3. Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Действия по формированию базы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	наставников из числа выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
4. 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.
5. 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. Фиксирование сложившихся пар / групп в специальной базе куратора. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
6. Организация хода наставнической программы	<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, – комплекс последовательных встреч, – итоговую встречу. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых. 2. Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга.
7. Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары / группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор лучших наставнических практик. 2. Поощрение наставников.

4. Кадровая система реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не посещающих и/или систематически пропускающих без уважительных причин учебные занятия;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ООШ № 38», в данной Программе рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик - ученик», «Учитель – учитель». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ключевых запросов участников Программы.

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у обучающихся начального и основного уровней образования 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 личного потенциала.
- 2) Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
- 3) Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- 4) Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психологического фона в начальной и основной школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
5. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и

<p>навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>Возможно, выпускник МБОУ «ООШ № 38», член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель (законный представитель) МБОУ «ООШ № 38» с активной жизненной позицией.</p>		<p>образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, 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.

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. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри микрогруппы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, 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 (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни МБОУ «ООШ № 38». Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации своих собственных проектов.	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкого по отношению к наставнику уровня образования, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни МБОУ «ООШ № 38», отстраненный от коллектива.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

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

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной

профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 1) Способствовать к формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 2) Развивать интерес к методике построения и организации й образовательной деятельности.
- 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 собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МБОУ «ООШ № 38».
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»

<i>Наставник</i>		<i>Наставляемый</i>	
		<i>Молодой специалист</i>	<i>Педагог</i>
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообщества.		Имеет малый опыт работы (до 3 лет). Испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, педагогами, родителями (законными представителями).	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте и принципах образовательной организации.
<i>Типы наставников</i>			
<i>Наставник – консультант</i>	<i>Наставник – предметник</i>		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных	Опытный педагог одного и того же предметного		

качеств, помогает с организацией образовательной деятельности и с решением конкретных психологопедагогических и коммуникационных проблем, контролирует работу молодого специалиста или педагога.	направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
--	--	--	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

<i>Формы взаимодействия</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.

6. Ожидаемые результаты внедрения Программы

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
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 обучающихся.
7. Повышение обученности и недопущение пропусков уроков по неуважительной

- причине.
8. Снижение количества несовершеннолетних обучающихся, состоящих на учете.
 9. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
 10. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
 11. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
 12. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
 13. Занятость несовершеннолетних обучающихся во внеурочное время.
 14. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
 15. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
 16. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых детей.
 17. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
 18. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

7. Оценка реализации Программы

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.

Этап 1.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества. А также, отследить динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации и профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах деятельности.

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 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.

Этап 2.

Оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

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

Цели мониторинга:

- 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.

8. 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

- 1) Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 2) Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 3) Создание специальной рубрики «Наши наставники» на официальном сайте школы.
- 4) Создание на официальном сайте школы методической копилки с программами наставничества.
- 5) Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- 6) Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- 7) Награждения грамотами школы и муниципального округа за активное развитие наставнического движения.

Таблица 1.

Анализ реализуемой программы наставничества

<i>Факторы</i>	<i>Позитивные</i>	<i>Негативные</i>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с представителем организаций – (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик» – процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель» – процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик».

Таблица 2.

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников МБОУ «ООШ № 38»

<i>Индикаторы оценки</i>	<i>Оценка результатов программы</i>	
	<i>сентябрь</i>	<i>май - июнь</i>
Вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность		
Успеваемость обучающихся по школе		
Качество обучения по школе		
Процент обучающихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся		
Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования		
Доля обучающихся, посещающих спортивные секции		
Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых детей		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на		

региональном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Число обучающихся, состоящих на ВШК и ОПДН		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе		
Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности обучающихся		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами		

Анкеты для участников Программы наставничества (до начала работы)**Формы «Учитель – ученик», «Ученик – ученик»***Анкета наставляемого*

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).
2. Если да, то где? _____
Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	
4.	Насколько полезными / интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	
5.	Насколько полезными / интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	
6.	Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	
7.	Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	
8.	Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	
9.	Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	
10.	Оцените ожидаемые после завершения Программы перемены в Вашей жизни.	
11.	Оцените ожидаемую полезность Программы для Вас?	

12. Что Вы ожидаете от Программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в Программе? _____

14. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).
2. Если да, то где? _____
Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	
4.	Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в Программе?	
5.	Насколько могут быть полезны / интересны групповые встречи?	
6.	Насколько могут быть полезны / интересны личные встречи?	
7.	Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	
8.	Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	
9.	Оцените включенность наставляемого в процесс.	
10.	Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	

11.	Оцените ожидаемую полезность Программы для Вас и Вашего наставляемого.	
12.	Насколько, по Вашему мнению, важна польза обучения наставников?	

13. Что Вы ожидаете от Программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в Программе? _____

15. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Форма «Учитель – учитель»

Анкета наставляемого

3. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

4. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Ожидаемая эффективность реализации Программы.	
4.	Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в Программе.	
5.	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	
6.	Ожидаемая полезность Программы профессиональной и должностной адаптации.	
7.	Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (нужное подчеркнуть)	очень часто часто редко 1 – 2 раза никогда
8.	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	
9.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	
10.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	
11.	Ожидаемое качество Программы профессиональной адаптации.	
12.	Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	
13.	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	

14. Что Вы ожидаете от Программы и своей роли? _____

15. Что особенно ценно для Вас в Программе? _____

16. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Ожидаемая эффективность Программы.	
4.	Ожидаемый комфорт от работы в Программе.	
5.	Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	
6.	Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (нужное подчеркнуть)	очень часто часто редко 1 – 2 раза никогда
7.	Ожидаемая эффективность Программы профессиональной и должностной адаптации.	
8.	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	
9.	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими знаниями?	
10.	Ожидаемое качество разработанной Вами Программы профессиональной адаптации.	
11.	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	
12.	Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.	

13. Что Вы ожидаете от Программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в Программе? _____

15. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Анкеты для участников Программы наставничества (по завершению работы)

Формы «Учитель – ученик», «Ученик – ученик»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Насколько комфортно было общение с наставником?	
4.	Насколько полезными / интересными были личные встречи с	

	наставником?	
5.	Насколько полезными / интересными были групповые встречи?	
6.	Ощущение поддержки от наставника.	
7.	Помощь наставника.	
8.	Насколько был понятен план работы с наставником?	
9.	Ощущение безопасности при работе с наставником.	
10.	Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	
11.	Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	
12.	Насколько Вы довольны результатом?	
13.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	

14. Что Вы ожидали от Программы? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в Программе? _____

16. Чего Вам не хватило в Программе / что хотелось бы изменить? _____

17. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

18. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Насколько комфортно было общение с наставляемым?	
4.	Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в Программе?	
5.	Насколько полезны / интересны были групповые встречи?	
6.	Насколько полезны / интересны были личные встречи?	
7.	Насколько удалось спланировать работу?	
8.	Насколько удалось реализовать свой план?	
9.	Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	
10.	Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	
11.	Насколько понравилась работа наставником?	
12.	Насколько Вы довольны результатом?	
13.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	
14.	Насколько полезным / интересным было обучение?	

15. Что Вы ожидали от Программы и своей роли? _____

16. Что особенно ценно для Вас было в Программе? _____

17. Чего Вам не хватило в Программе / что хотелось бы изменить? _____

18. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

19. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Форма «Учитель – учитель»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Эффективность реализации Программы.	
4.	Насколько комфортно было работать в Программе.	
5.	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	
6.	Полезность Программы профессиональной и должностной адаптации.	
7.	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (нужное подчеркнуть)	очень часто часто редко 1 – 2 раза никогда
8.	Полезность организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	
9.	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	
10.	Качество передачи Вам необходимых практических навыков.	
11.	Качество Программы профессиональной адаптации.	
12.	Ощущение поддержки от наставника.	
13.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
14.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	

15. Что Вы ожидали от Программы и своей роли? _____

16. Что особенно ценно для Вас было в Программе? _____

17. Чего Вам не хватило в Программе / что хотелось бы изменить? _____

18. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

19. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий балл.

3.	Эффективность Программы.	
4.	Насколько комфортно было работать в Программе?	
5.	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	
6.	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (нужное подчеркнуть)	очень часто часто редко 1 – 2 раза никогда
7.	Эффективность Программы профессиональной и должностной адаптации.	
8.	Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	
9.	Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми практическими знаниями?	
10.	Качество Программы профессиональной адаптации.	
11.	Включенность наставляемого в процесс.	
12.	Насколько вы довольны Вашей совместной работой?	
13.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	

14. Что Вы ожидали от Программы и своей роли? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в Программе? _____

16. Чего Вам не хватило в Программе / что хотелось бы изменить? _____

17. Довольны ли Вы участием в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).

18. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? Да, нет (нужное подчеркнуть).