

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная
школа №11 имени В. И. Смирнова
г. Томск



Утверждено приказом директора № 234/1 от 30.08.2021г

Программа внедрения целевой модели наставничества

г. Томск, 2021

Термины и определения, используемые в программе

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.

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

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

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

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

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Актуальность внедрения наставничества в образовательной организации

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в создании условий для воспитания гармонично развитой и социально - ответственной личности на основе духовно- нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

В связи с этим почти во всех федеральных проектах, включенных в национальный проект «Образование», идет речь о необходимости создания методологии наставничества в ближайшее время и определены показатели: к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Социальный заказ на наставничество среди обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на такую глобальную задачу, как успешность ребенка в жизни, как преодоление жизненных трудностей. Наставничество помогает и в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов в школе.

Поэтому наставничество будет способствовать решению проблем обучающихся МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска:

- низкая мотивация к обучению и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Включение детей с ограниченными возможностями здоровья в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы обучения детей с ОВЗ в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Таким образом, программа наставничества необходима нашей образовательной организации.

Цель программы: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи программы:

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Целевые группы реализации программы наставничества

Обучающиеся - наставляемые, обучающиеся – наставники.

Форма наставничества

Форма наставничества «Ученик – ученик».

Ролевые модели внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие *«успевающий – неуспевающий»*, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие *«лидер – пассивный»*, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие *«равный – равному»*, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый

креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества

Используем ресурсы школьного сообщества.

Нормативные основы реализации программы в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска
К документам, регламентирующим деятельность наставника, относят:

- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
- Целевая модель наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

2. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

- Высокий уровень включения «наставляемых» во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- Повышение успеваемости в школе;
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета;
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;

3. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

<i>Ответственный исполнитель</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Контрольные сроки исполнения</i>
<p>Администрация МАОУ СОШ № 11 им.В.И. Смирнова г.Томска</p>	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска</p> <p>Разработка целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>	<p>Июль - август 2020</p>
<p>Куратор программы наставничества</p>	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>	<p>На протяжении всего времени реализации целевой модели наставничества</p>
<p>Ответственные лица за направления форм наставничества</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль над реализацией целевой</p>	<p>На протяжении всего времени реализации целевой модели</p>

	модели наставничества.	наставничества
Психолог	Анализ базы наставников и наставляемых. Диагностическая и коррекционная работа с наставниками и наставляемыми.	На протяжении всего времени реализации целевой модели наставничества
Наставники и наставляемые	Реализация Формы наставничества «Ученик – ученик».	На протяжении всего времени реализации целевой модели наставничества

4. Ресурсы реализации программы наставничества

Инфраструктурные ресурсы:

- Детская организация «Облака»;
- Волонтерский отряд «Дорогою добра»;
- ШМО наставников;

Материально-технические ресурсы: классные комнаты, спортивный зал, спортивная площадка, библиотека, школьный музей, компьютерный класс, учебники, доступ в интернет;

Кадровые ресурсы

Целевой модели наставничества выделяется *три главные роли:*

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.

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.

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

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель школьных и региональных олимпиад, соревнований. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающий</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах, для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

	участие в жизни школы, класса, отстраненный от коллектива	
--	---	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающие - 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

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

«Дорожная карта»

реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г. Томска на 2021-2022 учебный год.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	Изучение Распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, в то числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Июнь - август 2021	Директор школы, администрация школы.
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска	Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска» Разработка и утверждение «Положения о наставничестве в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска» Разработка и утверждение Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска		Июнь - август 2021 г.	Директор школы, администрация школы.

			Разработка и утверждение «Дорожной карты» реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска. Издание приказа о назначении кураторов в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г.Томска		
		Утверждение формы и программы наставничества	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы	Июнь - август 2021 г.	Заместители директора
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.	Август 2021	Директор школы
			3. Формирование банка программы по форме наставничества «Ученик – ученик»	Август 2021	Кураторы целевой модели наставничества
		Информирование родителей, классных руководителей, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Проведение ученической конференции. Проведение классных часов. Информирование на сайте школы. Информирование внешней среды.	Август 2021	Директор школы, заместители директора, кураторы программы, классные руководители.
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди обучающихся желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных участников программы от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.	Август 2021	Кураторы

		Формирование базы наставляемых.	3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от педагога-психолога, классных руководителей и анализ анкет. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся 10-18 лет.		
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках Формирование базы наставников	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставников. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. Формирование базы наставников из числа обучающихся	Июль– август 2021г	Кураторы
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Обучение наставников для работы с наставляемыми	Анализ базы наставников и выбор подходящих для программы наставничества Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности Издание приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников Организовать «школу наставников» и провести обучение	Август 2021г Сентябрь 2021г	Педагог – психолог Администрация школы

5	Формирование наставнических пар/групп	Отбор наставников и наставляемых Закрепление наставнических пар/групп	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары\группы Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп» Составление планов индивидуального развития наставляемых Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжать поиск наставника.	Сентябрь – октябрь 2021	Администрация школы, куратор Педагог-психолог
6	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	В течение года Январь 2022	Наставники Кураторы

7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы Мотивация и поощрение наставников	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников Приказ о поощрении участников наставнической деятельности Благодарственные письма кураторам программ наставничества Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы. Проведение школьного конкурса «Наставник года»	Февраль – май 2022 г	Администрация школы, куратор, педагог – психолог, педагог – организатор

5. Формирование базы наставников и наставляемых

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 подростков - будущих участников программы.

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 обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;

Формирование базы наставников из числа:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

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

6. 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:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица) реализуемой программы наставничества.

Таблица. Факторы SWOT

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (анкета представлена в Приложении 2 к Методическим рекомендациям 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", раздел 2.3, пункт 2.3.1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору 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

Ожидаемые результаты

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.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- 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 и задачи

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

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

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- 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.

Ожидаемые результаты

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.
- Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ, представленных в Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);

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.

Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;

Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Предоставлять сертификат в портфолио работ и достижений обучающегося