

ПРИКАЗ

14 октября 2020 г.

№ 327

пгт. Сосьва

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В. целевую модель наставничества.
2. Назначить кураторами внедрения целевой модели наставничества заместителя директора по учебно-воспитательной работе Мельникову Ольгу Николаевну и заместителя директора по воспитательной работе Ворошилову Оксану Борисовну.
3. Утвердить:
 - 1) Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В. (Приложение 1);
 - 2) Программу целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В. (Приложение 2).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 1
им. Героя РФ Романова В.В.

С.Ю. Рычкова

Приложение 1
к приказу от 14 октября 2020 года № 327
«О внедрении целевой модели наставничества»

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ СОШ № 1 ИМ. ГЕРОЯ РФ РОМАНОВА В.В.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В. (далее – положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В. (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы

наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник – выпускник школы, 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.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В. (далее – ОО).

Задачи:

- 1) духовно-нравственное развитие;
- 2) воспитание чувства гражданственности и патриотизма;
- 3) формирование чувства ответственности;
- 4) вовлечение наставляемых в активную деятельность;
- 5) стимулирование и создание ситуации успеха;
- 6) организованное проведение свободного времени;
- 7) создание атмосферы толерантности в коллективе.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- 1) проявившие выдающиеся способности;
- 2) демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- 3) с ограниченными возможностями здоровья;
- 4) попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- 5) имеющие проблемы с поведением.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- 1) молодые специалисты;
- 2) находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- 3) находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- 4) желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

6. Формирование наставнических пар

6.1. Основная задача — сформировать пары «наставник — наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу.

6.2. Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- Групповая встреча наставника и наставляемых.
- День открытых дверей наставник общается с наставляемым, после заполняется небольшая анкета, где предварительно указываются кого видит наставником.
- Дистанционное анкетирование и механическая обработка данных с привлечением психологов, педагогов и дальнейшим выявлением совпадений.
- Критерии формирования наставнических пар/групп.
- Профессиональный или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого.
- У наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес, эмпатия так как это также будет сказываться на эффективности работы.

6.3. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6.4. В рамках формирования наставнических пар (групп) происходит разработка индивидуальных планов работы. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в ОО Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели.

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно).

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ОО на сайте ОО размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;

- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

8. Обязанности наставника

8.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы.

8.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

8.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определять векторы развития.

8.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

8.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

8.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

8.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

8.8. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

8.9. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.

8.4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Разработать совместно с наставником план наставничества.

9.2. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

10.2. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.3. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.4. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через наставника, и (или) родителя (законного представителя).

11. Права и обязанности куратора

- 11.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:
- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
 - разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;

- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Отраслевого органа администрации Сосьвинского городского округа «Управление образования»;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

11.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников

12.1. 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) проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года";
- 4) создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте и создание методической копилки с программами наставничества;
- 5) награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- 6) благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- 7) предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

13. Документы, регламентирующие наставничество

13.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- 1) Положение о наставничестве;
- 2) Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;

- 3) Программа целевой модели наставничества в школе;
- 4) Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В.;
- 5) Приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в школе;
- 6) Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- 7) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СОШ № 1 ИМ. ГЕРОЯ РФ РОМАНОВА В.В.

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В., осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

- 1) Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- 2) Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- 3) Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- 1) Конституция Российской Федерации.
- 2) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- 3) Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- 4) Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- 5) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- 6) Гражданский кодекс Российской Федерации.
- 7) Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 8) Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- 9) Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- 10) Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

11) Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В.

1) Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя Российской Федерации Романова Виктора Викторовича.

2) Программа развития МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В.

3) Отчет о результатах самообследования деятельности школы.

4) Положение о педагогическом совете.

5) Положение о методическом совете.

Задачи целевой модели наставничества.

1) Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2) Разработка и реализация программ наставничества.

3) Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

4) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

5) Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

6) Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

3.1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.

3.2. 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.

3.3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3.4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.

3.5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

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

3.7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

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

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Министерство образования и молодёжной политики Свердловской области	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества. 3. Материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Отраслевой орган администрации Сосьвинского городского округа «Управление образования»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. 2. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МБОУ СОШ № 1 им. Героя РФ Романова В.В.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.
Куратор целевой модели наставничества	<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 процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 2. Реализация формы наставничества «Учитель - ученик».

5. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Выбор аудитории для поиска наставников. 3. Информирование и выбор форм наставничества. 	Дорожная карта реализации наставничества и другие документы.
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. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с внутренним контуром по формированию базы из числа обучающихся, педагогов, родителей обучающихся. 2. Работа с внешним контуром по формированию базы наставников из числа выпускников, сотрудников региональных предприятий, успешных предпринимателей или общественных деятелей, представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
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. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары/группы, продолжить работу в рамках программы.
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 	Сбор данных обратной связи наставников и наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых. Мониторинга эффективности реализации

	включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч; итоговую встречу.	программы
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Сбор лучших наставнических практик. Поощрение наставников и наставляемых.

6.Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей школы в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

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 формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 2) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 3) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 4) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- 5) ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- 1) высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- 2) усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- 3) улучшение психологического климата в образовательной организации;
- 4) повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- 5) рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- 6) сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- 7) рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной

в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- 1) помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего 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 психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе;
- 2) численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
- 3) увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу;
- 4) численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- 5) увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

7. 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.

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 выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- 1) сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- 2) обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- 3) контроль хода программы наставничества;
- 4) описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- 5) определение условий эффективной программы наставничества;
- 6) 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.

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.

Цели мониторинга выяснить влияние 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:

- 1) научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- 2) экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 3) определение условий эффективной программы наставничества;
- 4) анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- 5) сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- 6) 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.

- 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) Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года".
- 4) Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- 5) Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 6) Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.