

Принято:
на заседании педсовета
протокол № 2
от «03» 09 2021 г.

Утверждено:
Приказ № 114 от «03» 09 20 21 г.
Директор МКОУ «Успенская
средняя общеобразовательная школа»
Баркова Н.М. /Баркова Н.М./

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Успенская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза С.К.Косинова»
на 2021 -2024 годы**

2021 г.

Содержание

1. Нормативные основы программы целевой модели наставничества.
 2. Пояснительная записка.
 3. Цель и задачи программы.
 4. Ожидаемые результаты.
 5. Ролевая модель в рамках форм наставничества, реализуемая в МКОУ «Успенская СОШ им. С.К.Косинова».
 6. Этапы реализации программы целевой модели наставничества.
 7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы целевой модели наставничества.
 8. Механизмы мотивации и поощрения наставников.
 9. Структура управления реализацией программы.
- Приложения:
- Дорожная карта реализации методологии (целевой модели) наставничества
 - Индивидуальный план развития под руководством наставника

1. Нормативные основы программы целевой модели наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.28, 47, 48;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (письмо Минпросвещения РФ от 23 января 2020 года №МР-42/02;
- Приказ комитета образования и науки Курской области от 7 июня 2021 года №1-652 «О внедрении 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»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Положение о наставничестве, утвержденное приказом директора МКОУ «Успенская СОШ им. С.К.Косинова».

2. Пояснительная записка

Время от времени коллектив школы пополняется молодыми педагогами. Немало трудностей и сложных ситуаций предстанут на педагогическом пути молодого учителя.

Античные мудрецы говорили: «Хочешь развивать государство – воспитывай молодёжь». Ведь именно молодёжь, за которой – будущее во всём, в частности и в образовании, призвана укреплять государство.

Переступая порог учебного заведения, молодой учитель надеется реализовать в нем как специалист. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива.

Поэтому одной из важных проблем в деятельности методической и психологической служб школы является работа с молодыми педагогами. Из-за отсутствия опыта они нуждаются в большем внимании со стороны администрации, наставника с целью выяснения профессиональных трудностей и оказания им помощи.

Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

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, 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.

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. 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.

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

3. Цели и задачи программы

Цель программы: обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение их в трудовой процесс и общественную жизнь образовательной организации.

Задачи программы:

- Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

4. Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно - экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

Ожидаемые результаты для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Ожидаемые результаты для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.

5. Ролевая модель в рамках форм наставничества, реализуемая в МКОУ «Успенская СОШ им. С.К.Косинова»

В соответствии с приказом директора общеобразовательной организации от 03 сентября 2021 года № 114 в МКОУ «Успенская СОШ им. С.К.Косинова» утверждена форма Целевой модели наставничества «учитель - учитель»:

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогическх и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Учитель – учитель

Учитель-наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник

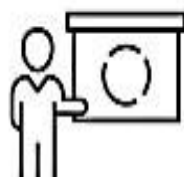


Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус



6. Этапы реализации программы целевой модели наставничества

Сроки реализации программы: август 2021 года - май 2024 года.

№ п/п	Этапы	Сроки
I. Подготовительный этап		
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	август – сентябрь 2021 года
II. Основной этап		
1.	Формирование базы наставляемых.	сентябрь 2021 года – декабрь 2023 года
2.	Формирование базы наставников.	
3.	Отбор и обучение (при необходимости) наставников.	
4.	Формирование наставнических пар.	
5.	Организация работы наставнических пар.	
III. Завершающий (аналитико-обобщающий) этап		
1.	Завершение наставничества.	май 2024 года
IV. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества		

I. Подготовительный этап

Подготовка условий для запуска программы наставничества.

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Составление плана работы.

4. Реализация плана работы, в течение которого проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

7. Награждение и поощрение наставников за активную общественную работу.

II. Основной этап

Формирование базы наставляемых.

№ п/п	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Год рождения, класс, контактные данные	Даты участия в программе	Ф.И.О. наставника, место работы наставника	Форма наставничества	Ожидаемые результаты программы (компетенции, достижения)	Отметка о прохождении программы

Формирование базы наставников.

№ п/п	Ф.И.О. наставника (наставников)	Место работы наставника, контактные данные	Форма наставничества	Основные компетенции для реализации программы	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Отметка о реализации программы

Организация работы наставнических пар.

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование).	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста).

2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов школы. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации.
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом.	Организация непосредственного общения, общения посредством электронной почты, социальных сетей.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Организация фотосъемки и/или видеосъемки уроков молодых специалистов. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока молодого специалиста.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.
5	Освоение современных образовательных технологий.	Планирование и организация мастер - классов наставника и педагогов школы. Организация работы по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
6	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию в общественных мероприятиях на уровне школы, города и оказание помощи.	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни школы, района, области.
7	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста).

8	Моделирование воспитательной работы класса.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты и т.п.)	Самостоятельное оформление молодого специалиста школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.
9	Описание методической темы молодого специалиста.	Оказание методической помощи наставником.	Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой.
10	Создание портфолио молодого специалиста.	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио молодого специалиста.
11	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.
12	Организация продуктивной деятельности.	Разработка методических и дидактических материалов.	Дидактические и методические продукты.
13	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования урока молодого специалиста. Проведение бинарных и интегрированных уроков. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.
14	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
15	Проектирование тематических классных часов в соответствии с планом воспитательной работы.	Организация и проведение практикумов по разработке классных часов.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе тематических классных часов.
16	Организация внеурочной	Организация и проведение практикумов по разработке	Наличие программы внеурочной деятельности

	деятельности.	программы внеурочной деятельности.	молодого специалиста.
17	Проектирование уроков внеурочной деятельности в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования уроков внеурочной деятельности молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.
18	Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Оказание методической помощи.	Уровень профессионализма молодого педагога – систематизация наработок профессиональной деятельности.
19	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	
20	Итоги реализации программы.	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического совета.	
21	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация на первую квалификационную категорию и/или на соответствие занимаемой должности.

III. Завершающий (аналитико-обобщающий) этап

Отчеты по итогам наставнической программы.	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 4. Методическая выставка достижений молодого специалиста (портфолио, методические наработки).
Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте общеобразовательной организации.

IV. Мониторинг и оценка результатов реализации программы целевой модели наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а так же 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. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник – наставляемый».

Цели:

- Оценка качества реализуемой программы наставничества
- Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения.

Задачи:

- сбор обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты:

Сильные и слабые стороны программы наставничества;

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Оформление результатов:

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. 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.

SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в программе, и которые готовы продолжить работу в программе; - Участники программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - У участников программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;	Слабые стороны: - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система

	- Участники программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в программе наставничества. - Ускорен процесс профессионального становления учителя: - самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - удовлетворена потребность молодых учителей в непрерывном образовании, уверенность в получении помощи в преодолении различных затруднений; - успешная адаптация молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в школе.	- мотивации участников программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; - Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов - наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ОО.
Внешние	Возможности: - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства просвещения РФ, комитета образования и науки Курской области, - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ проектного управления.	Угрозы: - Нестабильность внешней социально- экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из села в город; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

Анкета куратора.

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1-минимальный балл, 10-максимальный										
1. Актуальность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Программа направлена на достижение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами.											
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых и кураторов.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программы 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 программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой

модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга:

- оценка развития гибких навыков участников программы;
- динамика уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- оценка качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Оформление результатов:

Анкетирование до начала работы наставнических пар, анкетирование по итогам прохождения программы, дополнительные анкеты для оценки степени включенности участников программы в ее этапы, определения степени личной удовлетворенности программой.

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:

- 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», «Наставник+»;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Благодарственные письма, грамоты организации и органов управления лучшим наставникам.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Материальное вознаграждение за достигнутые успехи

9. Структура управления реализацией программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.	Август 2021 года, в течение всего периода

Куратор программы	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. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	Сентябрь, в течение всего периода
Наставники	1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 3. Подведение итогов реализации программы.	В течение всего периода
Наставляемые	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

