**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**

**УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3**

**г. ЦИМЛЯНСКА**

**ПРОГРАММА**

**ВНЕДРЕНИЯ**

**ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**УЧАЩИХСЯ ШКОЛЫ**

**2020**

**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.

**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.

**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.

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска

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 МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска:

* низкая мотивация к учебе 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

инклюзивного образования в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска с привлечением

обыкновенных учеников.

Среди основных проблем детей с ограниченными возможностями здоровья:

* невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных

затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;

* коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия 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:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри

образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества

благодарных выпускников.

***Целевые группы реализации программы наставничества***

Обучающиеся - наставляемые, обучающиеся – наставники.

1. ***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.

**2. Нормативные основы реализации программы**

**в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска**

К документам, регламентирующим деятельность наставников,

относятся:

* Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
* Целевая модель наставничества в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска
* Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска
* Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска
* Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»
* Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой
* модели наставничества»

**3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и

образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных

секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных

творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной

незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**4. Структура управления реализацией целевой модели**

**наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный  исполнитель | Направление деятельности | Контрольные сроки  исполнения |
| Администрация МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для  внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска  2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска  3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.  4. Реализация программ наставничества.  5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.  6. Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска  7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ  наставничества. | **Сентябрь-октябрь 2020** |
| Куратор программы  наставничества | 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. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. | На протяжении всего  времени реализации  целевой модели  наставничества |
| Ответственные лица за  направления форм  наставничества | 1.Разработка программ моделей форм наставничества.  2.Контроль за реализацией целевой модели наставничества. | На протяжении всего  времени реализации  целевой модели  наставничества |
| Психолог | 1.Анализ базы наставников и наставляемых.  2. 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 |

**5. Ресурсы реализации программы наставничества**

***Инфраструктурные ресурсы:***

- детские организации;

- волонтерские отряды;

- ШМО наставников;

- сообщество Благодарных выпускников.

***Материально-технические ресурсы***: классные комнаты, актовый зал,

спортивный зал, спортивная площадка, комната психологической разгрузки,

библиотека, школьный музей, компьютерный класс, электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

***Кадровые ресурсы***

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с

наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные

задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые

навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении

жизненного результата, личностного и профессионального, способный и

готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки

процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за

организацию всего цикла программы наставничества.

**6. Формы наставничества, приоритетные для образовательной**

**организации**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей СОШ № 3 г. Цимлянска, в данной целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества «Ученик – ученик».

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или

социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям

обучения.

**Задачи:**

- 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.

**Результат:**

- 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.

***Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставник | Наставляемый | |
| Кто может быть. | Пассивный | Активный |
| Активный ученик, обладающий лидерским  образовательными  и организаторскими  потребностями,  качествами, нетривиальностью мышления.  Ученик, демонстрирующий  высокие образовательные  результаты.  Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.  Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.  Возможный участник  всероссийских детско –  юношеских организаций и объединений. | Социально или ценностно  дезориентированный  обучающийся более  низкой по отношению к  наставнику ступени,  демонстрирующий неудовлетворительные  образовательные  результаты или проблемы  с поведением, не  принимающим участие в  жизни школы,  отстраненный от  коллектива. | Обучающийся с особыми нуждающийся в  профессиональной  поддержке или ресурсах для обмена мнениями и  реализации собственных  проектов. |

***Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»***

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

**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 учащихся, 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 МБОУ СОШ № 3 г. Цимлянска**

**на 2020-2021 учебный год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий  для запуска  программы  наставничества | Изучение и  систематизация  имеющихся материалов  по проблеме  наставничества. | 1. 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 и  программам среднего профессионального  образования, 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»  2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.  3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Сентябрь 2020 | Директор школы,  администрация  школы. |
|  |  | Подготовка  нормативной базы  реализации целевой  модели наставничества  в МБОУ СОШ № 3 | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 3  2. Разработка и утверждение «Положения о наставничестве в МБОУ СОШ № 3  3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 3  4. Разработка и утверждение «Дорожной карты» реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 3  5. Издание приказа о назначении кураторов в МБОУ СОШ № 3 | октябрь  2020 г.  . | Директор школы,  администрация школы |
|  |  | Утверждение формы и  программы  наставничества | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в  наставничестве аудитории внутри школы  2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.  3. Формирование банка программы по форме наставничества «Ученик – ученик» | октябрь  2020 г.  Ноябрь 2020  Ноябрь 2020 | Заместители директора  Директор школы  Кураторы целевой  модели наставничества |
|  |  | Информирование  родителей, классных  руководителей,  обучающихся о  возможностях и целях  целевой модели  наставничества | 1. Проведение педагогического совета.  2. Проведение родительских собраний.  3. Проведение ученической  конференции.  4. Проведение классных часов.  5. Информирование на сайте школы.  6. Информирование внешней среды. | Ноябрь-декабрь 2020 | Директор школы,  заместители директора,  кураторы  программы, классные  руководители. |
| 2 | Формирование базы  наставляемых | Сбор данных о  наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся желающих принять участие в программе наставничества.  2. Сбор согласий на обработку персональных данных участников программы от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.  3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от педагога-психолога, классных руководителей и анализ анкет. | Ноябрь-декабрь 2020 | Кураторы |
|  |  | Формирование базы  наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых  из числа обучающихся 10-18 лет. | Ноябрь-декабрь 2020 | Кураторы |
| 3. | Формирование базы  наставников | Сбор данных о  наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.  2. Сбор согласий на обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставников.  3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Ноябрь-декабрь 2020 | Кураторы |
|  |  | Формирование базы  наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся | Ноябрь-декабрь 2020 | Кураторы |
| 4. | Отбор и обучение  наставников | Выявление  Наставников, входящих  в базу потенциальных  наставников | 1. Анализ базы наставников и выбор  подходящих для программы наставничества | Ноябрь-декабрь 2020 | Педагог-психолог |
|  |  | Обучение наставников  для работы с  наставляемыми | 1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности  2. Издание приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников  3. Организовать «школу наставников» и провести обучение | декабрь  2020 | Заместители директора,  кураторы |
| 5. | Формирование  наставнических  пар/групп | Отбор наставников и  наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.  2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.  3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.  4. Анализ анкет групповой встречи и  соединение наставников и наставляемых в пары\группы | декабрь  2020 | Кураторы |
|  |  | Закрепление  наставнических  пар/групп | 1. Издание приказа « Об утверждении  наставнических пар/групп»  2. Составление планов индивидуального развития наставляемых  3. Организация психологического  сопровождения наставляемых, не  сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжать поиск наставника. | декабрь  2020 | Директор школы  Наставники, кураторы  Педагог-психолог |
| 6. | Организация и  осуществление  работы  наставнических  пар/групп | Организация комплекса  последовательных  встреч наставников и  наставляемых | 1. .Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.  2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого  3. Проведение встречи-планирования  рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  4. Регулярные встречи наставника и  наставляемого.  5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2020-2021  учебный  год. | Наставники |
|  |  | Организация текущего  контроля достижения  планируемых  результатов  наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для  промежуточной оценки | Март  2021 | Кураторы |
| 7. | Завершение  наставничества. | 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. | Апрель  2021 | Кураторы |
|  |  | Мотивация и поощрения  наставников | 1. Приказ о поощрении участников  наставнической деятельности  2. Благодарственные письма кураторам  программ наставничества  3. Публикация результатов программы  наставничества, лучших наставников,  информации на сайтах школы.  4. Проведение школьного конкурса «Наставник года» | апрель  2021  май  2021 | Директор школы  Заместители директора, кураторы  целевой модели  наставничества |

**8. 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.

● 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).

**9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы**

**наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как

система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе

наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает

возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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:

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.

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***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| 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 (Приложение 2. Раздел 2.4).

***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 (Приложение 2, разделы 2.1 пункт 2.1.1 и 2.2 пункт 2.2.1).

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.

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».

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 можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении 2, разделы 2.5, 2.6.

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.

**10. 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

**11. План медиа-сопровождения программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятия | Смысловая нагрузка | СМИ | Форма представления | Срок исполнения |
| ***1*** | Подготовка условий для запуска программы наставничеств а | Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: | Информировать аудитории через сети интернет | Статья в газете, информация на официальном сайте образовательной организации | За месяц до запуска программы наставничества |
| ***2*** | Формирование базы наставников | Взаимодействовать с целевыми аудиториями | Информировать аудитории через сети интернет | Информация в сети интернет | август |
| ***3*** | Формирование базы наставляемых | Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы | Информировать аудитории через сети интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации, | Август-сентябрь |
| ***4*** | Отбор и обучение наставников | Информировать потенциальных наставников о программе обучения | Информировать аудитории через сети интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации | сентябрь |
| ***5*** | Формирование наставнических пар или групп | Информировать о встречи для формирования пар или групп | Информировать аудитории через сети интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации | октябрь |
| ***6*** | Организация работы наставнических пар или групп | Информировать о форматах взаимодействия для каждой пары или группы. | информировать аудитории через целевые медиа, сети интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации | Октябрь-ноябрь |
| ***7*** | Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, | Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников | Информировать аудитории через целевые медиа, сети интернет, сайт образовательной организации | Информация на официальном сайте образовательной организации, статья в СМИ. | июнь |