

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Хомутовская средняя общеобразовательная школа имени
Героя Советского Союза Н.И. Сечкина»
Хомутовского района Курской области**

Рассмотрена на заседании
педагогического совета
Протокол № 111
от 31 августа 2022 г.
Председатель педагогического совета
Пономаренко /С.А. Пономаренко/

Введено в действие приказом
директора МКОУ «Хомутовская
СОШ»
от 31 августа 2022 г. № 1- 255
Директор Найковский А.В. Найковский



**Программа наставничества
молодого специалиста
целевая модель «Учитель-учитель»
на 2022-2025 учебный год**

Составители:
куратор Пономаренко С.А.
наставник Бурькина Л.С.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая целевая модель наставничества «Учитель – учитель» МКОУ «Хомутовская СОШ» также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа актуальна для нашей организации, так как в школе начал работать молодой специалист.

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Хомутовская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа комитета

образования и науки Курской области от 07.06.2021 № 01-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в городе Курске по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказом Управления образования Администрации Хомутовского района от 30.09.2021 №1-115.

2. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МКОУ «Хомутовская СОШ» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы 3 года

(с 1 сентября 2022 – 1 сентября 2025г)

3. Формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «**учитель-учитель**». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Основные участники программы и их функции

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Педагог-психолог — организует поддержку и сопровождение участников системы наставничества; проводит собеседование с участниками, чтобы выяснить уровень их психологической готовности к процессу наставничества; выявляет и устраняет психологические проблемы. Которые могут возникнуть в течение работы. Данный специалист анализирует собранные данные, оценивает результаты процесса наставничества.

Основное взаимодействие между участниками: **«опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются: Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности. Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития. Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет. Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя: администрация организации – организация участников; наставники - участники программы; педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Пономаренко С.А.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для молодого специалиста:

создание психологически комфортной среды для молодого специалиста;
раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста;
активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
наличие электронного ресурса и портфолио у молодого педагога;
успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

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

Для образовательной организации:

успешная адаптация молодых специалистов;
улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
привлечение общественности, районных образовательных организаций к участию в реализации программы наставничества.
измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Оцениваемые результаты:

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.

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации желающих добровольно принять участие в программе.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

4. Организация управления программой

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные Сроки исполнения

<p>Директор МКОУ «Хомутовская СОШ».</p>	<p>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации программы наставничества.</p>	<p>Август, сентябрь</p>
	<p>2. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 3. Инфраструктурное и материально-техническое Обеспечение реализации программ наставничества.</p>	
<p>Куратор программы наставничества, члены рабочей группы</p>	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль реализации программы наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 5. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</p>	<p>Август, сентябрь, в течение всего периода</p>
<p>Наставники</p>	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. 2. Реализация Формы наставничества «Учитель - учитель».</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Педагог-психолог</p>	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Наставляемые</p>	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>	<p>В течение всего периода</p>

5. Организация взаимодействия на внутреннем контуре

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

Педагог- психолог проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности

работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.

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

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.

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

- Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

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

- Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1-й этап – пропедевтический. Образовательная организация готовит условия для запуска программы наставничества, формирует базу наставников, организует обучение наставников (при необходимости). Подготовка условий для запуска программы наставничества направлена на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Формирование базы наставников заключается в подборе педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательной организации.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является

заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Отбор наставников:

- заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, предпочтениях в выборе наставляемого, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч;
- собеседование с куратором (личная информация, в том числе образование, опыт работы, достижения); личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения); ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника);

Обучение наставников:

- составление программы обучения;
- определение форм и сроков обучения;
- подбор методических материалов.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

2-й этап – адаптационный. Образовательная организация формирует базу наставляемых, формирует наставнические пары или группы. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Формирование базы наставляемых заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре– взаимодействии с коллективом педагогов. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники. Формирование наставнических пар должно придерживаться принципа совместимости и комфортности наставника и наставляемого.

3-й этап – проектировочный. Образовательная организация организует работу наставнических пар. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетенций молодого учителя, помогает выстроить ему программу профессионального роста, ведет методическое сопровождение молодого специалиста. Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

4-й этап – контрольно-оценочный. Образовательная организация проводит мониторинг совместной деятельности наставнических пар или групп. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

5-й этап – постстажировочный (завершение наставничества). Образовательная организация переводит молодого специалиста в режим профессионального функционирования. Наставник оценивает активную самостоятельную профессиональную деятельность молодого педагога, проводит анализ результатов программы наставничества, рефлексию работы участников в программе наставничества, собирает обратную связь (общую и индивидуальную), собирает информацию о проведенных активностях и достижениях, принимает решение совместно с участниками о ф о р м е продолжения взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении. Подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия

для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

6. Ролевые модели в рамках формы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог- молодой специалист»	Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

7. План реализации наставнической деятельности

Форма наставничества: учитель-учитель

Наставник: Бурыкина Любовь Сергеевна

Наставляемый: Мокраусова Анастасия Алексеевна

Период реализации программы наставничества: с 1 сентября 2022 г. – 1 сентября 2025 г.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации психологической работы.
5. Организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной психолого-педагогической деятельности.

№ п/п	Содержание работы	Сроки реализации	Действия наставляемого	Ожидаемый результат	Фактический результат	Примечание
	Изучение документов, регламентирующих	Сентябрь-октябрь	Изучение программы, Электронный журнал.	успешная адаптации молодого педагога в		

	деятельность педагога-психолога (законодательно-правовые акты и нормативные документы, организационно-методическая документация, специальная документация).		Формирование представлений о внутреннем распорядке школы и нормативно-правовой базы школы	учреждении; активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков;		
	Оказание практической помощи в составлении плана работы, рабочей программы.	сентябрь	Работа с документацией. Правила оформления документации. Умение формулировать и реализовывать учебные, развивающие, воспитательные цели	совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся		
	Выбор методической темы по самообразованию.	сентябрь-октябрь	Подбор литературы, теоретическое обоснование.	совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся		
	Изучение ФГОС для детей с ОВЗ и детей-инвалидов.	ноябрь	Совершенствование методик различных форм контроля	использование в работе современных педагогических технологий;		
	Особенности работы педагога-психолога с гиперактивными детьми	в течение всего периода	Совершенствование методик различных форм контроля	умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности		

				ребенка, проводить индивидуаль ную работу		
	Диагностика первоклассников . Проективные методики.	октябрь	Диагностическ ий инструментари й. Совершенствов ание методик различных форм контроля	использовани е в работе современных педагогическ их технологий;		
	Результаты диагностики первоклассников .	октябрь	Совершенствов ание методик различных форм контроля	умение проектироват ь воспитательн ую систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуаль ную работу		
	Анкетирование, тестирование.	в течение всего периода	Совершенствов ание методик различных форм контроля	умение проектироват ь воспитательн ую систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуаль ную работу		
	Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия.	в течение полугод ия	Работа с отчетной документацией. Совершенствов ание методик различных форм контроля			
	Диагностика (по плану работы педагога- психолога).	в течение всего периода	Диагностическа я работа. Совершенствов ание методик	совершенство вание методов работы по развитию		

			различных форм контроля	творческой и самостоятельной деятельности обучающихся		
	Консультации по выявленным затруднениям, по запросу молодого специалиста.	в течение всего периода	Совершенствование методик различных форм контроля	совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся		
	Посещение занятий молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	в течение всего периода	Совершенствование методик различных форм контроля	использование в работе современных педагогических технологий;		
	Организация взаимопосещения. Обучение самоанализу.	в течение всего периода	Совершенствование методик различных форм контроля	совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся		
	Проведение индивидуальной и групповой диагностической работы с учащимися по запросу педагогов школы.	в течение всего периода	Совершенствование методик различных форм контроля	использование в работе современных педагогических технологий;		

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.
- Стимулирующая надбавка для педагогов
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся

9. Критерии эффективности работы наставника.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся: повышение работоспособности и улучшение психоэмоционального фона внутри педагогического коллектива и образовательной организации; В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- Единая стандартная процедура оценки;
- Разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- Научная обоснованность инструментов оценки;
- Представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- Документальная оснащенность;
- Наличие возможностей для обучения и консультаций;
- Отработанность процедуры отчетности;
- Обоснованность программы и плана мероприятий;
- Разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

10. Завершение и результаты реализации программы

- **Цель:** усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, потенциальных компаний- партнеров
- **Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

- **Результат:** достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых
- Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников
- Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников
- Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации
- Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых

11. **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.

1. **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, 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.

Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента

повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- Контроль хода программы наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
- Определение условий эффективной программы наставничества;
- Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT - анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходами 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.

2. 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.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной

стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. 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.

**12. План мероприятий («дорожная карта»)
реализации программы наставничества
«Учитель – учитель»**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Август 2022	директор школы куратор программы
2	<p>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Август 2022	куратор программы, педагог-психолог
2.2	Анализ полученных результатов от наставляемых. Формирование базы наставляемых	Август 2022	куратор программы
3	<p>Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Август 2022	куратор программы, педагог-психолог

3.2	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Август 2022	куратор программы педагог-психолог
3.3	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Август 2022	куратор программы, педагог-психолог
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Август 2022	куратор программы, педагог-психолог
5	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	куратор программы,
5.2	Анализ групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Сентябрь 2022	куратор программы педагог-психолог
5.3	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора образовательной организации	Сентябрь 2022	куратор программы
6	Организация работы наставнических пар или групп		
	Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь 2022	куратор программы
6.2	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Сентябрь	куратор программы

		2022	
6.3	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение всего периода	куратор программы
6.4	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	В течение всего периода	куратор программы педагог-психолог
6.5	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель 2025	Директор ОО, куратор программы, зам. директора
6.6	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2025	Директор ОО, куратор программы, зам. директора
6.7	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программенаствничества	Май 2025	куратор программы, педагог-психолог
7	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций	Июнь 2025	куратор программы
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2025	Директор ОО, куратор программы, зам. директора

7.3	Проведение мониторинга реализации программы наставничества	Июнь 2025	куратор программы педагог-психолог
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь 2025	куратор программы, педагог-психолог
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь 2025	куратор программы
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	В течение всего периода	куратор программы
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2025	куратор программы

