

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2» с.п. БАКСАНОНОК**

**ПРИНЯТО**

На педагогическом совете

Протокол №9

от 11.04.2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ «СОШ №2» с.п.Баксаненок  
**И.П.Ворокова**  
Приказ № 94 от 11.04.2022 г



**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
МОУ «СОШ №2» с.п.Баксаненок  
на 2022-2025 годы**

# **ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

## **Пояснительная записка.**

Настоящая программа целевой модели наставничества МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок Кабардино-Балкарской Республики (далее – программа 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".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок

## **Задачи программы наставничества.**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация Положения о программе наставничества и программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов, педагогов, других участников программы наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Осуществление мониторинга реализации программы наставничества.
8. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
10. Разработка критериев эффективности работы наставников и оценка результативности деятельности наставников.

## **Нормативные основы программы наставничества.**

Программа наставничества осуществляется на основании Положения о программе наставничества в МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок «дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества. Также при реализации программы наставничества рабочая группа руководствуется следующими нормативными документами:

- Федеральным Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 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 обучающимися»;

- письмом Минпросвещения РФ от 23.10.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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 обучающимися»);

- Уставом МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок и другими локальными актами.

### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе обучающихся.
- Снижение показателей правонарушений среди несовершеннолетних.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального профессионального сообщества.
- Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

### **Структура управления программой наставничества в МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
Муниципальный орган управления образованием	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществление государственного управления в сфере образования.</li> <li>2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества.</li> <li>3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</li> <li>4. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.</li> </ol>
Республиканский институт повышения квалификации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта муниципальных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Методическое сопровождение реализации программ наставничества и «дорожных карт» по внедрению целевой модели наставничества.</li> <li>3. Мониторинг реализации мероприятий «дорожных карт» внедрения целевой модели в МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок</li> </ol>

Школа/ОУ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение локальных актов по внедрению целевой модели наставничества в гимназии.</li> <li>2. Разработка и реализация программы целевой модели наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.</li> <li>4. Подбор и расстановка кадров в реализации Программы наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок</li> <li>6. Мониторинг реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Куратор программы целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Контроль за реализацией программы наставничества.</li> <li>2. Организация обучения наставников</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации программы целевой модели наставничества</li> </ol>
Рабочая группа (ответственные лица) за направления форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка программ моделей форм наставничества.</li> <li>2. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>3. Ведение персонифицированного учета участников программы наставничества.</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации программы целевой модели наставничества.</li> </ol>
Наставники и наставляемые	Реализация форм наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «родитель- ученик», учитель-ученик, наставник - молодой специалист, классный руководитель – ученик, работодатель - студент

### **Кадровая система реализации программы наставничества**

В программе 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 и рабочая группа – сотрудник и гимназии, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу ответственных лиц и куратора с двумя базами: **базой наставляемых и базой наставников.**

Формирование этих баз осуществляется директором гимназии, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

#### **Формирование базы наставляемых:**

##### **Из числа обучающихся:**

- состоящие на учете в на внутришкольном учете или ПДН;
- имеющие низкий уровень учебной мотивации;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- имеющие трудности в адаптации и др.

##### **Из числа педагогов:**

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

#### **Формирование базы наставников:**

##### **Из числа обучающихся:**

- мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- проявившие выдающиеся способности;
- проявляющие лидерские качества;
- имеющие примерное поведение и др.

##### **Из числа педагогов:**

- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- успешные педагоги, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- педагоги-новаторы;
- лидеры педагогического сообщества и др.

##### **Из числа родителей:**

- родители обучающихся – активные участники родительских или управляющих советов.

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

### Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, педагогов, родителей.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация данных сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</li> <li>3. Издание приказов о работе наставнических пар/групп закреплении ответственного лица за работу пары, при реализации формы наставничества «ученик-ученик».</li> </ol>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/ группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>· пробную рабочую встречу,</li> <li>· встречу-планирование,</li> <li>· комплекс последовательных встреч,</li> <li>· итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы наставничества школы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Для реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества

Исходя из образовательных потребностей МОУ «СОШ№2» с.п.Баксаненок в данной программе наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «родитель – ученик».

#### Форма наставничества «ученик – ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Задачи:

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 гимназии.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
1. Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. 2. Ученик, демонстрирующий высокие результаты в различных видах деятельности. 4. Лидер класса или школы, принимающий активное участие в жизни школы. 5. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику социальной ступени, имеющий слабую социализацию или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся, нуждающийся в поддержке и/или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

#### Результат:

- 1) Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2) Повышение мотивации к обучению.
- 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.

#### Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»

Примерные варианты реализации формы наставничества : «ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«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 программы наставничества в форме «Ученик – ученик»	Классные часы, индивидуальные беседы и др
Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором, ответственными лицами.
Проводится отбор обучающихся, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, беседы. Согласие родителей. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором. Составление плана работы наставнической пары/группы, издание приказа
Организация и реализация работы в наставнической паре/группе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) и др.
Рефлексия реализации плана работы наставнической пары/группы.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

#### Форма наставничества «учитель – учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.



3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

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

**Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»**

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</p> <p>3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах гимназии</p>	<p>1. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>2. Консервативный педагог.</p> <p>3. Педагог, желающий профессионально расти.</p>
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник-учитель-предметник	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	

Примерные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

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, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Встречи, обсуждение 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.

## 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 сфере.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

### 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-анализа проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- 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 этапа, 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 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.

#### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном, региональном 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+»;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

### Форма наставничества «родитель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### Результат:

1. Повышение учебной мотивации и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
2. Численный рост семейного благополучия.

Наставник	Наставляемый
1. Родитель, имеющий опыт взаимодействия с детьми: многодетные, приемные, члены родительского комитета. 2. Родитель, склонный к активной общественной работе. 3. Родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	1. Обучающийся, воспитывающийся в детском доме. 2. Обучающийся из неблагополучной семьи, находящийся в социально-опасном положении.

#### Примерные варианты программы наставничества «родитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Родитель -обучающийся» «Родитель-класс»	Оказание помощи ребенку и семье при участии в мероприятиях, участие в классных делах.

#### Мониторинг и оценка результатов реализации программы 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 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.