



«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ №2

Н. В. Мартеньянов

Приложение 1

к приказу № 561 от 16.10.2020

## **Программа внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №2**

срок реализации: 2020-2024гг.

## В программе используются следующие понятия и термины.

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**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.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**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.

### 1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и

знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ№2

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ СОШ№2: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, профессионалы.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ№2 в данной целевой модели наставничества приоритетными являются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик».

**Имеющиеся и потенциальные ресурсы** реализации программы наставничества в МБОУ СОШ№2

- помещение;
- методические материалы для наставников и наставляемых;
- ресурсы на планируемые выездные мероприятия;
- ресурсы на организацию финального мероприятия;

## **2. Нормативные основы реализации программы в МБОУ СОШ№2**

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся на территории Ростовской области»;
- Издание приказов на уровне МБОУ СОШ№2

- о внедрении целевой модели наставничества;
- об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества;
- об утверждении программы наставничества.

### **3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.



#### **4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ СОШ №2**

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор МБОУ СОШ №2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества .</li> <li>- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ul>	Август 2020
Куратор программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</li> <li>- Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>- мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</li> </ul>	Сентябрь 2020, в течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог –психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

#### **5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №2**

В 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.

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.

Формирование базы наставляемых из числа 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 наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

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

## **6. *Формы наставничества, приоритетные для МБОУ СОШ №2***

**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 образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик».

Наставник	Наставляемый	
	пассивный	активный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>- Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>- Победитель олимпиад и соревнований.</li> <li>- Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> </ul>	<p>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.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

#### 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 и желающие добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, листы опроса, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов и посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к 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 его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

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

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>наставник</b>	<b>наставляемый</b>	
	<b>молодой специалист</b>	<b>педагог</b>
- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров); педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ. - педагог, обладающий	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с родителями и другими педагогами.	- Специалист, находящийся в адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте и принципах образовательной организации. - педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.



подходят к выбору профессий.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

### 7. Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>- родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>- успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>- проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</li> <li>- выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ul>

Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. \_\_\_\_\_

**«Дорожная карта»  
реализации целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ№2 на 2020 - 2024 гг.**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ «Уваровщинская сош»	Июнь 2020	Мартемьянов Н.В. директор школы, администрация школы
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№2	1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества.	Октябрь 2020	Мартемьянов Н.В. директор школы, администрация школы
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы. 2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества. 3.Формирование программы по трем формам наставничества «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик».	Сентябрь 2020	Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничества, администрация Школы.
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.	1.Проведение педагогического совета. 2.Проведение родительских собраний. 3.Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование внешней среды.	2020-2024гг.	Самчук А.С классные руководители.
2.	Формирование базы наставляемых.	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	1.Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.	сентябрь 2020 2024гг.	Самчук А.С. куратор целевой модели наставничества, администрация

					классные руководител и.
3.	Формир ование базы наставн иков.	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставников из числа педагогов и обучающихся	Август сентябрь 2020 2024гг.	Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничес тва, администра ция школы, классные руководител
4.	Отбор и обучени е наставн иков.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3. Организовать обучение наставников.	Сентябрь 20202024 гг.	Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничес тва, администра ция школы.
5.	Формир ование наставн ических пар / групп.	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 4. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу, (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь 2020 2024гг.	Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничес тва, наставники, педагог- психолог.
6.	Организ ация и осущест вление работы наставн ических	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	1. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 2. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки.	Сентябрь- декабрь 2020 - 2024гг.	Наставники, Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели

	групп				
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Декабрь 2020 - 2024гг.	Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничес
		Мотивация и поощрения наставников	1. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами. 2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы и организаций-партнеров.	Декабрь 2020 - 2024гг.	Марьемьянов Н.В директор школы, Самчук А.С., Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничес

### **8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества** Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, 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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

#### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

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

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с