

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №140 СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»**

**Принято**

На педагогическом совете

протокол от «30» 12 2020 г. № 3

**Утверждено**

приказом директора

от «30» 12 2020 г. № 140/366



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВНЕДРЕНИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ВОЛГОГРАД 2020 г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Целевая модель наставничества муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №140 Советского района Волгограда» (далее – школа), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта «Образование».

1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества (далее – Положение) устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью определения порядка организации целевой модели наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №140 Советского района Волгограда» (далее – школа) в соответствии с:

- Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";
- Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № Р-154 "Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ";
- Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";
- Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.03.2020 г. № 173 "О создании Регионального наставнического центра";
- Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории Волгоградской области».



### 1.3. Настоящее Положение определяет:

- основные понятия, цель, задачи и функции наставничества в школе;
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности в школе;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса внедрения целевой модели наставничества в школе и его эффективности;
- представляет планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в школе в 2021г.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

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

**Рольевые модели наставничества** (формы 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.

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

**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, развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно посредством рефлексии и саморазвития.

**Сообщество школы** - сотрудники, учащиеся, их родители (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие школы и совместно действуют ради этой цели.

**Благодарный выпускник** - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент (целевой фонд, предназначенный для использования в некоммерческих целях организации, добровольные пожертвования), организует стажировки и т.д.).



### **3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов со стажем работы от 0 до 3 лет в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

3.2.1. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.

3.2.2. Подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональному самоопределению.

3.2.3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала учащихся школы, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.

3.2.4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение закрепившихся в профессии педагогических кадров.

3.2.5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого участника образовательной и профессиональной деятельности.

3.2.6. Создание открытого и эффективного сообщества вокруг МОУ СШ №140, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения.

### **4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых актуальных форм наставничества, применяемых в МОУ СШ №140 и включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать следующие: «учитель – ученик», «учитель – учитель», «ученик – ученик», «родитель ученик». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

#### **4.1 Форма наставничества «Учитель – ученик»**

Цель такой формы наставничества - раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у учащихся.

Задачи:

1. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов; создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной



траектории.

2. Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.
3. Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.
4. Разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
5. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций; оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
6. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества учащихся.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.
2. Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### 4.2. 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.

Результатом применения данной формы наставничества станет:

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 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.)

#### 4.3. 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.

Результатом применения формы наставничества «Ученик-ученик» будет:

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

2. Повышение успеваемости в школе.

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

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### 4.4. Форма наставничества «Родитель – ученик».

Цель — привлечение родителей с активной жизненной позицией, высокой квалификацией, имеющих богатый профессиональный опыт в той или иной сфере человеческого знания, обладающих развитыми коммуникативными навыками к осуществлению наставнической деятельности среди обучающихся ОУ.

Среди основных задач деятельности наставника-родителя в отношении ученика:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.

2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения.



личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в приобретении жизненного опыта, профориентации, социальной адаптации.

5. Создание единого образовательного пространства «Школа-ученик-родитель», в котором взаимодействие всех субъектов будет осуществляться на основе взаимопонимания и взаимообогащения.

Результатом внедрения формы наставничества «Родитель-ученик» будет:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности школьников в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

2. Налаживание и улучшение коммуникативных отношений, укрепление духовных связей между представителями разных поколений.

3. Создание устойчивого сообщества родителей-предпринимателей и образовательной организации, занимающегося всесторонней поддержкой талантливой молодежи.

## **5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ**

Наставническая деятельность в школе осуществляется на основании настоящего Положения, Программы наставничества школы и Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в школе.

5.1. Программа наставничества разрабатывается куратором школы (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

- реализуемые в школе ролевые модели наставничества («учитель – ученик», «учитель – учитель», «ученик – ученик»;
- права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов наставнической деятельности в школе;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора наставников и их обучения;
- описание процесса формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества; критерии эффективности работы наставника;
- мотивация участников наставнической деятельности.

5.2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя наименования этапов наставнической деятельности, их длительность, рекомендуемые мероприятия и документы, индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника по каждой ролевой модели наставничества и т.д.

5.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель школы, куратор наставнической деятельности в



школе и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

5.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и профессиональных компетенций.

5.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательных отношений:

- учащиеся в возрасте от 6,5 до 18 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники вновь принятые на работу в школу или молодые специалисты (с опытом работы от 0 до 3 лет).

5.6. Наставниками могут быть: учащиеся школы, выпускники школы, педагоги и иные должностные лица школы, владельцы и сотрудники промышленных, некоммерческих организаций и иных предприятий любых форм собственности из числа родительской общественности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества в школе.

5.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

5.8. Наставник одновременно может осуществлять наставническую деятельность в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

5.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (приложение Дорожной карты) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

5.10. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций наставничество по согласованию с наставником и куратором наставнической деятельности в школе может быть завершено досрочно.

5.11. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.12. Замена наставника производится приказом руководителя школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства: прекращение наставником трудовых отношений со школой; психологическая несовместимость наставника и наставляемого; систематическое неисполнение наставником своих обязанностей; привлечение наставника к дисциплинарной ответственности; обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.13. При замене наставника период наставничества не меняется.

5.14. Этапы наставнической деятельности в школе осуществляются в соответствии с Дорожной картой внедрения целевой модели наставничества и включают в себя семь этапов:



- подготовка условий для запуска целевой модели наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор/выдвижение наставников;
- формирование наставнических пар/групп;
- организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- завершение внедрения целевой модели наставничества.

## **6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

### **6.1. Куратор обязан:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОУ СШ №140, определяющих права и обязанности всех участников образовательной деятельности;
- формировать и актуализировать базы наставников и наставляемых;
- принимать участие в разработке и реализации мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели, в разработке и реализации программ наставничества;
- принимать участие в реализации кадровой политики, в том числе: привлечении, обучении и контроле за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- обеспечивать инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществлять персонифицированный учёт обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- осуществлять внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формировать базы данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечивать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **6.2. Куратор имеет право:**

- вносить изменения в дорожную карту целевой модели наставничества в случае производственной необходимости;
- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию и оптимизации процесса внедрения целевой модели наставничества;
- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;



- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОУ;
- принимать участие во встречах наставников и наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководства ОУ предложения о расширении участников наставнической деятельности;
- защищать честь и достоинство педагогов-наставников, участников программы наставничества.

### **6.3. Наставник обязан:**

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОУ, в том числе - в рамках «Школы наставников»;
- в случае, если он не является сотрудником ОУ, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся;
- подводить итоги наставнической деятельности, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

### **6.4. Наставник имеет право:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОУ, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных



мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели; обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития;

- получать психологическое сопровождение.

#### **6.5. Наставляемый обязан:**

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки; – отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана); сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОУ.

#### **6.6. Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся в ОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОУ;



- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через законных представителей.

## **7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ**

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.

7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

**Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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 за ходом реализации 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета



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

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

**Второй этап** мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в 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 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.

## **8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Участники системы наставничества в ОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОУ в социальных сетях;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство ОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала10 наиболее активных участников наставничества в ОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОО.

8.4. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Положение разработала  
Е.В.Бондаренко, методист

