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;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* 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 и саморазвитию учащихся;
* снижение показателей неуспеваемости учащихся;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
* рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
* повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
* увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
* снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
* включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

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

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.

**2. Структура управления реализацией Программы**

| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** |
| --- | --- |
| Директор | 1. *Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.* 2. *Разработка целевой модели наставничества.* 3. *Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.* 4. *Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.* 5. *Реализация кадровой политики в Программе наставничества.* |
| Куратор Программы | 1. *Формирование базы наставников и наставляемых.* 2. *Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).* 3. *Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.* 4. *Контроль проведения программ наставничества.* 5. *Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.* 6. *Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.* 7. *Мониторинг эффективности целевой модели наставничества* |
| Наставники | 1. *Разработка и реализация индивидуальных планов развития.* 2. *Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».* 3. *Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».* 4. *Реализация формы наставничества «Студент – ученик»* |
| Педагог-психолог | *Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи* |
| Наставляемые | *Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником* |

**3. Этапы реализации Программы**

| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| --- | --- | --- |
| Подготовка условий для запуска Программы | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества. 4. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:   * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.  Внесение сложившихся пар в базу куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| Организация хода наставнической Программы | 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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг:   * сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы |
| Завершение Программы | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы | Лучшие практики наставничества.  Поощрение наставников |

**4. Кадровые условия реализации Программы**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы*.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

* *проявивших выдающиеся способности;*
* *демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;*
* *с ограниченными возможностями здоровья;*
* *попавших в трудную жизненную ситуацию;*
* *имеющих проблемы с поведением;*
* *не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива. ⎫*

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

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

База наставников формируется из:

* *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;*
* *ветеранов педагогического труда.*

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

**5. Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей *МАОУ «Гимназия №3»*, Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик».

**5.1. 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.*

Ожидаемый результат:

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 внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.*
7. *Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.*

Характеристика участников

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

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

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

Механизм реализации

| **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* |
| *Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества* | *Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых* |
| *Формирование пар, групп* | *После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором* |
| *Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность* | *Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости* |
| *Рефлексия реализации формы наставничества* | *Анализ эффективности реализации Программы* |
| *Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу* | *Поощрение на ученической конференции* |

**5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»**

Цель: *разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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.*

Ожидаемый результат:

1. *Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.*
2. *Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.*
3. *Улучшение психологического климата в школе.*
4. *Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.*
5. *Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.*
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

| **Наставник** | **Наставляемый** |
| --- | --- |
| *Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).*  *Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.*  *Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.*  *Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией* | *Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.*  *Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.*  *Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости* |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

| **Форма** | **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, сочетаемой 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* |

Механизм реализации

| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| --- | --- |
| *Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»* | *Педагогический совет.*  *Методический совет* |
| *Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу* | *Анкетирование. Использование базы наставников* |
| *Обучение наставников* | *Обучающий семинар* |
| *Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества* | *Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых* |
| *Формирование пар, групп* | *Методический совет* |
| *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 методическом совете школы* |

**5.3. Форма наставничества «Студент – ученик»**

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования; *улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.*

Задачи:

1. *Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.*
2. *Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.*
3. *Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.*

Ожидаемый результат:

1. *Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.*
2. *Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.*
3. *Снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.*
4. *Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.*
5. *Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.*

Характеристика участников

| **Наставник** | **Наставляемый** |
| --- | --- |
| *Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.*  *Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.*  *Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.*  *Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности* | *Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.*  *Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения* |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

| **Форма** | **Цель** |
| --- | --- |
| *«Студент – неуспевающий ученик»* | *Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины* |
| *«Студент-лидер – равнодушный ученик»* | *Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.*  *Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество* |
| *«Равный – равному»* | *Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.*  *Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность* |
| *«Студент – ученик – автор проекта»* | *Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки* |

Механизм реализации

| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| --- | --- |
| *Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик»* | *Ученическая конференция* |
| *Отбор наставников из числа активных выпускников – студентов вузов* | *Анкетирование. Использование базы наставников* |
| *Обучение наставников* | *Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости* |
| *Отбор учащихся:*   * *имеющих проблемы с учебой;* * *немотивированных;* * *не умеющих строить свою образовательную траекторию;* * *с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы* | *Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых* |
| *Формирование пар, групп* | *Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»* |
| *Повышение образовательных результатов у наставляемых* | *Определение образовательной траектории* |
| *Рефлексия реализации формы наставничества* | *Анализ эффективности реализации Программы* |
| *Наставник получает уважаемый и заслуженный статус* | *Поощрение наставляемого на ученической конференции* |

**6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

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».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

* *сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);*
* *обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;*
* *контроль хода Программы наставничества;*
* *описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);*
* *определение условий эффективной Программы наставничества;*
* *контроль показателей социального и профессионального благополучия.*

Оформление результатов.

*По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.*

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

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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** | | |
| **Проявляется в полной мере,**  **2 балла** | **Частично проявляется,**  **1 балл** | **Не проявляется,**  **0 баллов** |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

**7. Критерии эффективности работы наставника**

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

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

* *повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;*
* *численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;*
* *количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;*
* *снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;*
* *снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.*

**8. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

* *поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;*
* *создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.*

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. *Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.*
2. *Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.*
3. *Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».*
4. *Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.*
5. *Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.*
6. *Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».*
7. *Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.*

**9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в *МАОУ «Гимназия №3»***

| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственный** |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственный** |
| *1* | *Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества* | *Январь* | *Директор.*  *Заместитель директора по УВР.*  *Заместитель директора по ВР* |
| *2* | *Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества* | *Январь* | *Директор.*  *Заместитель директора по УВР.*  *Заместитель директора по ВР* |
| *3* | *Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества* | *Январь* | *Директор.*  *Заместитель директора по УВР.*  *Заместитель директора по ВР.*  *Классные руководители* |
| *4* | *Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества* | *Январь* | *Заместитель директора по УВР.*  *Заместитель директора по ВР.*  *Классные руководители* |
| *5* | *Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы* | *Январь* | *Куратор программы.*  *Руководители ШМО.*  *Классные руководители* |
| *6* | *Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников* | *Январь* | *Куратор программы.*  *Классные руководители.*  *Педагог-психолог.*  *Социальный педагог* |
| *7* | *Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых* | *Январь* | *Куратор программы* |
| *8* | *Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы* | *Февраль* | *Куратор программы.*  *Руководители ШМО.*  *Классные руководители* |
| *9* | *Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников* | *Февраль* | *Куратор программы.*  *Руководители ШМО.*  *Классные руководители* |
| *10* | *Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных* | *Февраль* | *Куратор программы.*  *Руководители ШМО.*  *Классные руководители* |
| *11* | *Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *12* | *Формирование базы наставников* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *13* | *Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *14* | *Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *15* | *Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *16* | *Обучение наставников* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *17* | *Организация групповой встречи наставников и наставляемых* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *18* | *Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *19* | *Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары* | *Февраль* | *Куратор программы* |
| *20* | *Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации* | *Февраль* | *Заместитель директора по УВР.*  *Куратор программы* |
| *21* | *Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого* | *Февраль* | *Куратор программы.*  *Наставники* |
| *22* | *Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого* | *Февраль* | *Куратор программы.*  *Наставники* |
| *23* | *Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым* | *Март* | *Куратор программы.*  *Наставники* |
| *24* | *Регулярные встречи наставника и наставляемого* | *Март–май* | *Наставники* |
| *25* | *Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества* | *Май* | *Куратор программы* |
| *26* | *Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого* | *Май* | *Наставники* |
| *27* | *Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых* | *Май* | *Наставники* |
| *28* | *Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества* | *Май* | *Куратор программы* |
| *29* | *Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций* | *Июнь* | *Директор.*  *Заместитель директора по УВР.*  *Заместитель директора по ВР* |
| *30* | *Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников* | *Июнь* | *Директор.*  *Заместитель директора по УВР.*  *Заместитель директора по ВР* |
| *31* | *Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества* | *Июнь* | *Куратор программы* |
| *32* | *Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников* | *Июнь* | *Куратор программы* |
| *33* | *Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы* | *Июнь* | *Куратор программы* |
| *34* | *Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров* | *Июнь* | *Куратор программы* |
| *35* | *Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых* | *Июнь* | *Куратор программы* |