

Как организовать наставничество

Как документально оформить систему наставничества

Обычно ответственным за создание системы наставничества назначают замдиректора по УВР. Поэтому разработайте положение о программе наставничества и оформите саму программу. Подготовьте приказ о внедрении программы наставничества.

Разработайте положение о программе наставничества

Чтобы внедрить наставничество в школе, подготовьте положение. Опишите в нем, для чего собираетесь организовать наставничество, определите зоны ответственности и функции участников. Опишите права и обязанности наставников и наставляемых.

Укажите, кто может стать наставником и как будет проходить отбор и обучение желающих. Подробно пропишите критерии, по которым будете формировать пары или группы из наставников и наставляемых, опишите процесс закрепления наставнических пар.

Перечислите документы, которые должны будут представить наставники для отчета. Определите отчетные периоды и опишите, как будете проводить мониторинг.

Смотрите готовое положение и что в него включить. Вы можете составить свой документ по образцу.

Составьте программу наставничества

Разработайте программу наставничества. Выделите в ней девять основных разделов:

- пояснительная записка;
- структура управления реализацией программы;
- этапы реализации программы;
- кадровые условия реализации программы;
- формы наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации программы;
- критерии эффективности работы наставника;
- механизмы мотивации и поощрения наставников;
- дорожная карта внедрения программы наставничества.

В пояснительной записке напишите, для чего вы разрабатываете программу. Укажите цели и задачи. Дайте трактовку терминов и понятий, которые используете в программе. Смотрите пример формулировок для программы ниже.

Пример

Формулировки для пояснительной записки в программе наставничества

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Средняя школа № 1».

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Средняя школа № 1»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- 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, иницирует 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.

После этого опишите структуру управления реализацией программы. Выделите направления деятельности и подробно пропишите, что предстоит сделать на каждом направлении. Укажите сроки и ответственных. Ниже – пример оформления.

Пример

Оформление структуры управления в программе наставничества

Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
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. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Сентябрь
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	Сентябрь
Наставники	1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.	В течение всего периода

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
	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	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

Далее опишите **этапы реализации программы**. Нужно подготовить условия для запуска программы, назначить куратора, сформировать базу наставляемых, отобрать и обучить наставников и сформировать пары или группы. Вместе с куратором контролируйте ход реализации программы и подводите итоги. Выделите каждое действие в отдельный этап. Внутри этапов продумайте мероприятия. Используйте формулировки из примера ниже.

Пример

Описание этапов реализации в программе наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. 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:	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в

Этапы	Мероприятия	Результат
	• 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	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	1. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. 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

Этапы	Мероприятия	Результат
		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

В разделе «**Кадровые условия реализации программы**» объясните, чем занимается куратор программы. Там же укажите, как формируются базы кураторов и наставляемых. Смотрите ниже примеры формулировок.

Пример

Описание кадровых условий в программе наставничества

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 школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Дайте **описание форм наставничества** в школе. В рекомендациях Минпросвещения их пять: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Работодатель – ученик», «Работодатель – студент». Определите, какие подходят для вашей школы. Вы можете выбрать одну или несколько форм.

Для каждой формы объясните, какие цели и задачи с ее помощью можно решить и каких результатов достичь. Дайте характеристику участников. Укажите, как взаимодействуют наставники с наставляемыми. Подробно пропишите механизм реализации модели. Зафиксируйте, какие мероприятия планируете для достижения результата.

Пример

Описание форм наставничества в Программе

Формы наставничества МБОУ «Школа № 1»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Школа № 1», 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	• Социально или ценностно-

Наставник	Наставляемый
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	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	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

Этапы реализации	Мероприятия
наставничества	
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

Форма	Цель
«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»

<...>

В разделе «**Мониторинг и оценка результатов реализации программы**» пропишите, как именно будете проводить мониторинг. Укажите, по каким показателям просчитаете успешность программы в школе. В отдельном разделе зафиксируйте критерии эффективности работы наставника.

Также отдельно укажите, как будете мотивировать и поощрять наставников. Составьте список мероприятий, на которых подведете итоги, поздравите и наградите наставников грамотами и благодарственными письмами.

Пример

Оформление раздела «Мониторинг и оценка результатов реализации программы»

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	Соответствие наставнической			

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
наставничества в организации	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			
<...>	<...>	<...>	<...>	<...>

Дорожную карту внедрения программы наставничества сделайте частью общей программы. Включите в дорожную карту мероприятия по внедрению программы. Предусмотрите работу по информированию педагогов и родителей о мероприятиях программы. Распишите действия, с помощью которых привлечете наставников к работе. Укажите сроки и ответственных. Используйте формулировки из примера ниже.

Пример

Оформление дорожной карты внедрения программы наставничества

Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 1»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Сентябрь	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Сентябрь	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	Октябрь	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, классные руководители
4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	Октябрь	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, классные руководители
<...>	<...>	<...>	<...>

Чтобы проинформировать учителей и учеников о программе наставничества, разместите документ на школьном сайте. Опубликуйте описание форм наставничества и шаблоны заявлений. Укажите фамилии, телефон и электронную почту ответственного и куратора программы. Воспользуйтесь готовым образцом программы наставничества.

Подготовьте приказ о внедрении системы наставничества

Составьте приказ о внедрении программы наставничества. Таким приказом вы можете утвердить положение о программе наставничества, саму программу и планируемые результаты ее внедрения. Оформить документы можно в виде приложений к приказу. Также укажите в приказе ответственного за внедрение наставничества и куратора, обозначьте их обязанности.

Ответственным за внедрение наставничества обычно назначают замдиректора по учебно-воспитательной или методической работе. Куратором может быть работник школы или представитель социального партнера, если его деятельность связана с наставничеством, волонтерством, образованием и воспитанием. В обязанности куратора входит ведение базы наставников и наставляемых, обучение наставников, решение организационных вопросов и участие в мониторинге реализации программы. Также куратору предстоит проводить оценку вовлеченности в программу наставничества, готовить и подавать отчет в установленные сроки. Сведения о количестве участников школьной программы наставничества за 2024 год нужно направить до 20 января 2025 года (п. 4.9 распоряжения Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145).

Как выстроить работу наставников и наставляемых

После того как подготовите условия для запуска программы, приступайте к ее внедрению. Вместе с куратором сформируйте базы наставников и наставляемых, обучите наставников. Сформируйте наставнические пары или группы и организуйте их работу.

Сформируйте базы данных наставников и наставляемых

Чтобы сформировать базы данных наставников и наставляемых, выявите, кому из учеников и педагогов школы необходим наставник. Определите, кто будет наставником и кому он будет помогать.

Поручите классным руководителям собрать сведения о новичках, которым трудно адаптироваться в школе, об учениках с трудностями в обучении и о школьниках с особыми образовательными потребностями. Пусть они расскажут родителям и ученикам о возможностях наставничества, опишут ситуации, в которых наставник поможет школьнику. Это можно сделать на классных часах и родительских собраниях.

Подготовьте списки молодых специалистов и вновь прибывших учителей. Передайте материалы куратору и поручите сформировать базу данных наставляемых. Смотрите готовый образец базы данных.

Чтобы сформировать базу наставников, определите лидеров среди учеников и опытных учителей. Это будут потенциальные наставники. Чтобы определить, какими качествами должен обладать наставник, используйте памятку.

Если вы выбрали форму наставничества «Ученик – ученик», проведите работу со школьниками. Соберите сведения об активных старшеклассниках, успешных в учебе и пользующихся авторитетом у сверстников. Предложите им стать наставниками. Согласуйте решение школьников с родителями.

Если в коллективе есть молодые специалисты и вновь прибывшие педагоги, школе придется организовать для них наставничество в форме «Учитель – учитель». Предложите опытным активным педагогам стать наставниками для начинающих коллег. Это можно

сделать на педагогическом совете. Другой вариант – поручить руководителям профессиональных объединений педагогов включить в повестку заседаний вопрос о наставничестве.

Пригласите в школу выпускников – активных, успешных в учебе и спорте студентов вузов. Расскажите им о наставничестве. Объясните, что они могут стать наставниками и помочь старшеклассникам в учебе, подготовке к конкурсам и соревнованиям. Так вы организуете наставничество в форме «Студент – ученик».

Соберите от желающих заявления и согласия на обработку персональных данных. Утвержденной формы заявления нет. Будущий наставник может написать его в свободной форме или использовать готовый шаблон.

Пример

Заявление на участие в программе наставничества

Директору МБОУ «Средняя школа № 1»
Андрееву А.А.
от Юдина Сергея Петровича,
обучающегося 11 «В» класса

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Средняя школа № 1» на 2024/25 учебный год.

Контакты кандидата: тел. 8 (987) 123-45-67 E-mail: udin_s@nail.ru

К заявлению прилагаю:

1. Согласие родителей: Юдиной А.В и Юдина П.И.

С Положением о программе наставничества МБОУ «Средняя школа № 1» ознакомлен(а).

Дата написания заявления: «10» октября 2024 г.

Подпись Юдин Расшифровка подписи Юдин С.П.

Подтверждаю согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

«10» октября 2024 г.

Подпись Юдин Расшифровка подписи: Юдин С.П.

Проведите собеседование с кандидатами. Обсудите кандидатуры наставников – учеников и студентов – с классными руководителями, наставников-учителей – с руководителями

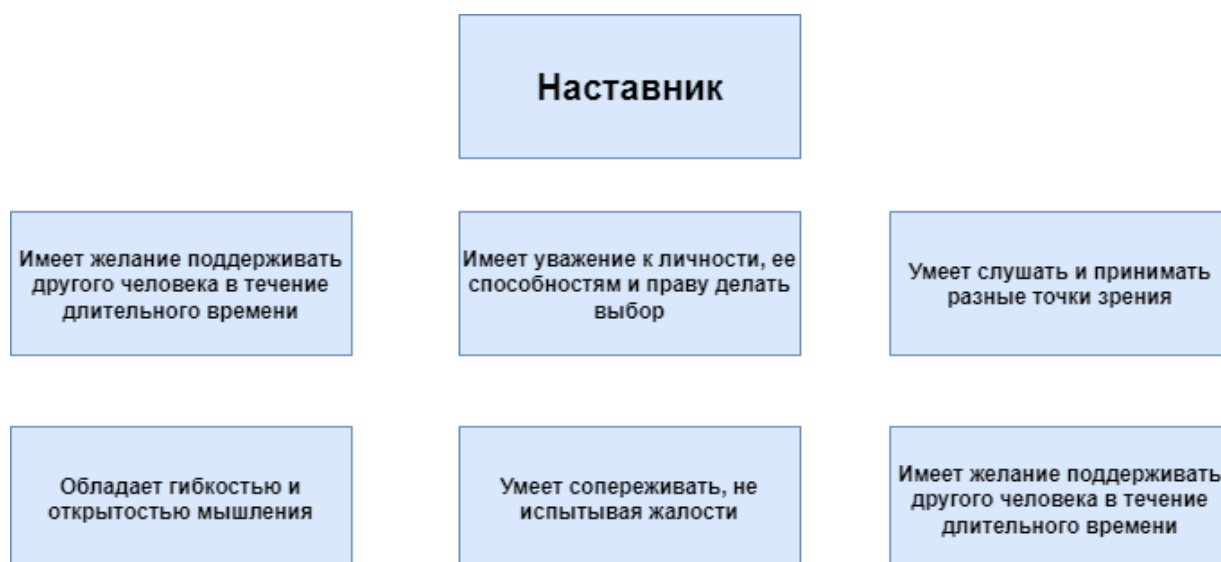
ШМО. Поручите куратору заполнить базу данных наставников. Чтобы составить документ, смотрите готовый образец.

Обучите наставников

Определите сроки и формат обучения наставников. Это могут быть еженедельные занятия в течение месяца или двухдневный интенсив. Составьте программу обучения. Включите в нее обязательные темы:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Подберите методические материалы для наставников. Предложите им памятки «Руководящие принципы наставника» и «Качества успешных наставников».



Используйте ролевые игры, разбор кейсов. Они повышают эффективность обучения. Поручите обучение наставников куратору. Пусть он привлечет экспертов, специалистов по наставничеству и успешных наставников из других школ. Смотрите сценарий тренинга и пример оформления программы обучения наставников.

Пример

Программа обучения наставников

Пояснительная записка

Программа предназначена для подготовки наставников к реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 1».

Цель: получение наставниками необходимых знаний, умений, навыков в области общения с наставляемыми, формирование психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с ними.

Задачи:

- погружение будущих наставников в проблему, знакомство с условиями наставнической деятельности;
- формирование установок, разработка стратегий взаимодействия по реализации задач наставничества.

Сроки обучения: программа рассчитана на 12 часов, 3 часа в неделю в течение месяца.

Содержание программы

Тема 1. Самоанализ и навыки презентации.

Опыт личностный, профессиональный, жизненный. Мои сильные и слабые стороны. Мои достижения. Мои недостатки. Моя мотивация. Мои умения. Рефлексия.

Тема 2. Обучение эффективным коммуникациям.

Способность делиться опытом: знаниями и умениями. Умения, принципы и инструменты, которые позволяют эффективно передать собственный опыт. Активное слушание. Грамотное целеполагание. Структурность речи. Позитивный взгляд и активная жизненная позиция. Разбор ролевых ситуаций.

Тема 3. Этапы реализации программы наставничества.

Знакомство с наставляемым. Планирование будущей работы. Решение конкретной задачи. Решение внезапно возникшей проблемы. Решение ситуации организационного нарушения. Завершение программы наставничества.

Тема 4. Формы работы с наставляемыми.

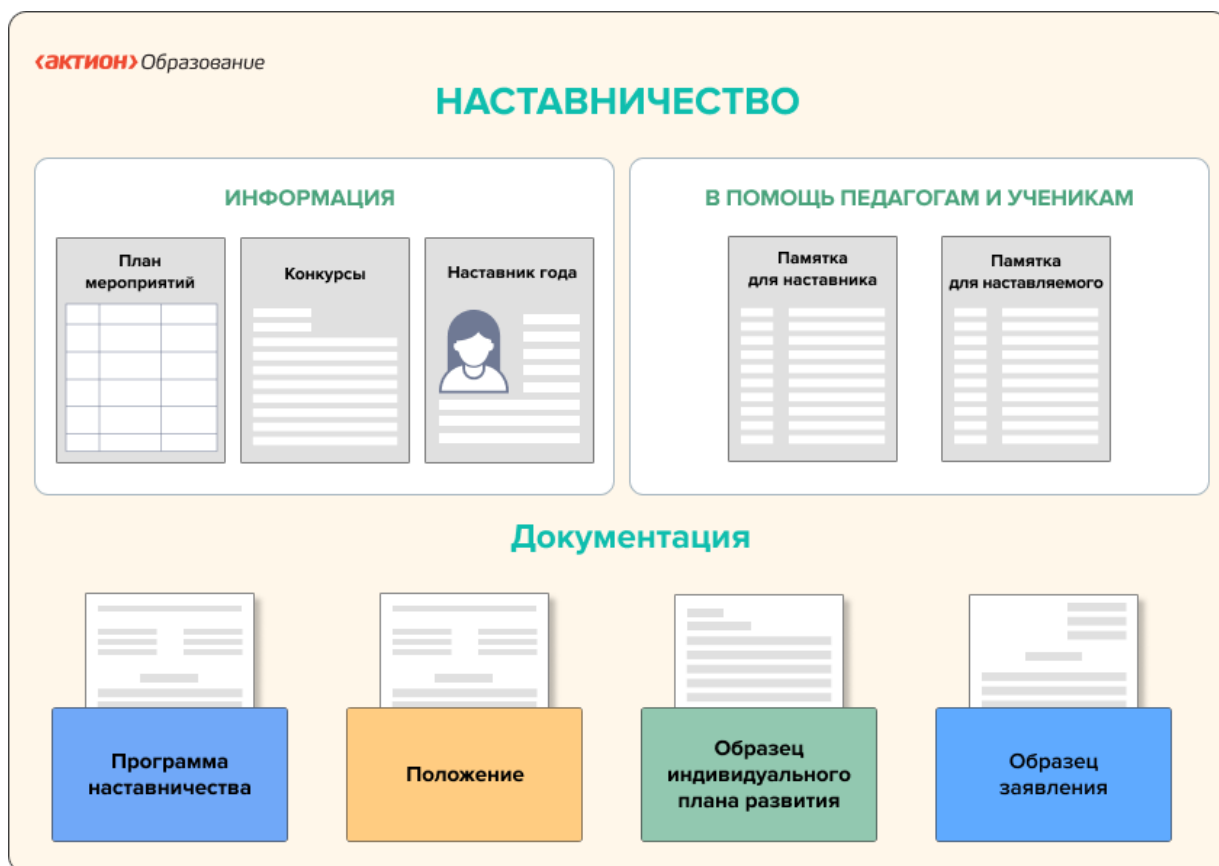
Универсальные формы (беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность). Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого (оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования). Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого (помощь в подготовке к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии). Помощь в самоорганизации (составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания). Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность. Помощь в профессиональном становлении наставляемого.

Учебный план

№ п/п	Раздел/тема	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	Самоанализ и навыки презентации	3	1	2	Собеседование
2	Обучение эффективным коммуникациям	3	—	3	Собеседование
3	Этапы реализации программы наставничества	3	1	2	Собеседование
4	Формы работы с наставляемыми	3	—	3	Собеседование
Итого:		12	2	10	

Оформите для педагогов и учеников стенд по наставничеству. Он может содержать информацию о мероприятиях и конкурсах в рамках Года педагога и наставника, локальные акты, методические материалы. Смотрите ниже иллюстрированную схему стенда.

Иллюстрированная схема, как оформить стенд по наставничеству

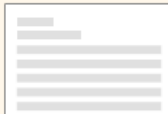




Программа наставничества



Положение



Образец индивидуального плана развития



Образец заявления

Организируйте работу наставников и наставляемых

Вместе с куратором сформируйте наставнические пары или группы. Организуйте их работу.

Когда будете подбирать пару для наставника или формировать группу, ориентируйтесь на опыт наставника и запросы наставляемых. Стремитесь к тому, чтобы в парах или группах сложился взаимный интерес и симпатия. Это необходимо для достижения целей наставничества. Чтобы сформировать пары или группы, смотрите характеристики участников и формы взаимодействия.

Сначала организуйте общее мероприятие для наставников и наставляемых. Используйте для этого активные форматы. Например, квест, соревнование. Это поможет сплотить участников и сформировать пары или группы. Затем пригласите каждую пару или группу отдельно и помогите спланировать работу. Делайте это совместно с куратором и педагогом-психологом. Утвердите наставнические пары приказом директора. Смотрите готовый образец приказа.

Организируйте работу наставнических пар или групп. Совместно с кураторами и наставниками разработайте индивидуальные планы развития для наставляемых. Укажите в них форму наставничества и ролевую модель. Определите мероприятия, сроки и планируемый результат. Для разработки индивидуальных планов возьмите готовые

Вместе с куратором и наставниками обговорите организационные вопросы, определите количество встреч наставников с наставляемыми. Наставник может встречаться с наставляемым очно. Такие встречи должны быть запланированы заранее и длиться не менее часа. Дистанционная работа наставника с наставляемым в формате переписки в социальных сетях и телефонных разговоров не регламентируется. Но фиксировать результаты таких встреч необходимо.

Пусть наставники фиксируют результаты встреч в дневнике. Это поможет наставнику вовремя скорректировать план, а куратору – оценить работу наставника. Вместе с куратором посетите встречи и проведите их анализ. Для этого предложите ответить на вопросы наставнику и наставляемому и сравните ответы. Пример опросника смотрите ниже.

Пример

Опросник по результатам встречи наставника с наставляемым

ФИО _____

Ваша роль в наставнической паре (нужное подчеркнуть): наставник / наставляемый

Дата встречи: _____

1. Приблизились ли вы сегодня к цели?

2. Что сегодня получилось хорошо?
3. Что стоит изменить в следующий раз?
4. Как вы сейчас себя чувствуете?
5. Что нужно сделать к следующей встрече?

Поручите куратору посетить заключительную встречу каждой наставнической пары или группы. На этой встрече необходимо обсудить работу и подвести итоги. Пусть куратор предложит наставникам и наставляемым ответить на вопросы и зафиксировать ответы. Это поможет оценить результат работы наставника. Пример опросника для заключительной встречи смотрите ниже.

Пример

Опросник для заключительной встречи наставника с наставляемым

ФИО _____

Ваша роль в наставнической паре (нужное подчеркнуть): наставник / наставляемый

Дата встречи: _____

1. Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
2. Каких результатов вы достигли?
3. Чему вы научились друг у друга?
4. Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели (где 10 – цель достигнута полностью, 0 – цель не достигнута) _____
5. Как вы изменились?
6. Что вы поняли про себя в процессе общения?
7. Чем запомнилось взаимодействие?
8. Есть ли необходимость продолжать работу вместе? Да / Нет (нужное подчеркните)
9. Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника? Да / Нет (нужное подчеркните)

Чтобы подвести итоги наставничества и наградить лучшие пары или группы, запланируйте финальное мероприятие. Например, фестиваль. Пусть он будет торжественным и публичным. Это поможет заинтересовать тех, кто хочет стать наставником, повысит престиж наставничества.

Пригласите на мероприятие учеников, родителей, педагогов и выпускников школы. Включите в план мероприятия презентации работы наставнических пар или групп. Лучшие презентации разместите на сайте школы в разделе «Наставничество». Создайте виртуальную или реальную доску почета наставников, разместите фотографии и укажите достижения.

Как контролировать наставничество

Поручите куратору проводить мониторинг реализации программы наставничества. Минпросвещения рекомендует разделить мониторинг на два этапа. Сначала оценить качество и условия реализации программы наставничества и работу наставнических пар. На втором этапе проанализировать влияние программы наставничества на участников.

Проведите мониторинг реализации программы наставничества

Для анализа качества и условий реализации программы поручите куратору провести SWOT-анализ реализации программы наставничества. Для этого куратору нужно опросить участников программы, обобщить ответы и внести сведения по каждой форме наставничества в таблицу SWOT-анализа. Пример заполнения таблицы смотрите ниже.

SWOT-анализ реализации программы наставничества. Форма «Ученик – ученик»

Факторы SWOT-анализа	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны - У 70% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - у 60 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем; - успеваемость наставляемых повысилась на 25%	Слабые стороны 30% участников программы не интересуются новой информацией; 40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы; - отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором
Внешние	Возможности Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы	Угрозы Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в

Факторы SWOT-анализа	Позитивные	Негативные
	наставничества со стороны Департамента образования города Энска в рамках реализации национального проекта «Образование»; • муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества	результатах обучения и воспитания обучающихся; • агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации

Чтобы оценить условия организации программы и понять, насколько она соответствует требованиям, поручите куратору заполнить анкеты куратора. Вместе проанализируйте их и сделайте выводы.

На втором этапе мониторинга необходимо оценить влияние наставничества на школьников и учителей. Для этого поручите куратору провести анкетирование наставников и наставляемых перед началом совместной работы и после ее завершения, проанализируйте ответы и сделайте выводы.

Чтобы куратору было проще собрать информацию для мониторинга, предложите ему готовые формы. Они помогут собрать сведения для анализа и оценить эффективность программы наставничества.

Обобщите результаты мониторинга

Оформите результаты мониторинга в виде аналитической справки. В справке укажите нормативно-правовые основания для проведения мониторинга, опишите цель и этапы.

В первой части справки оцените качество, эффективность и условия реализации программы. Сделайте это на основе анализа анкет наставников и наставляемых всех форм наставничества.

Для оценки качества внесите в таблицу 1 сильные и слабые стороны программы, а в таблицу 2 – возможности и угрозы. Смотрите ниже пример оформления таблиц.

Пример

Оформление таблиц 1 и 2 в справке по итогам мониторинга программы наставничества

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Ученик – ученик	У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия. Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем. Успеваемость наставляемых повысилась на 25%. Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	30% участников программы не интересуются новой информацией. 40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором
Учитель – учитель	Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет. У участников программы (50%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи,	Значительна доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы. Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
	исследования. Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Студент – ученик	У участников программы (60%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям. Значительная доля участников (60%) планируют выбрать для продолжения образования вуз, где учится наставник. У участников программы (50%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. У наставляемых (40%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия. У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия. Значительна доля наставляемых (60%), которые планируют стать наставником в будущем	Значительна доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Ученик – ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска. Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации
Учитель – учитель	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры. Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели
Студент – ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска. Готовность социальных партнеров – вузов принимать участие в программе наставничества. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования образовательной организации. Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке программ наставничества в школах

Для оценки эффективности программы наставничества заполните таблицы 3 и 4. В таблице 3 сравните достигнутый результат с планируемым. С помощью таблицы 4 определите уровень эффективности программы. Смотрите ниже пример оформления таблиц 3 и 4 в справке.

Пример

Оформление таблиц 3 и 4 в справке по итогам мониторинга программы наставничества

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 1» за первое полугодие 2024 года.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	15	30
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	2	4
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	70	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	85	88
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников,	85	93

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		

Таблица 4. Определение эффективности 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	+		

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
	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.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень).

Чтобы оценить соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, проведите количественный анализ результатов программы наставничества. Для этого определите разницу между показателями до и после реализации программы и значение в процентах по каждому изучаемому параметру. Результаты зафиксируйте в таблице 5.

Пример

Оформление таблицы 5 в справке по итогам мониторинга программы наставничества

Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (таблица 5).

Таблица 5. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z / x \times 100$)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции	350	456	106	30
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	15	18	3	20
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	18	10	8	44
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	24	12	12	50
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)	48	60	12	25
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками	10	20	10	100

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z / x \times 100$)
в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	4	7	3	75
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	5	8	3	60
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	15	22	7	47
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с наставником студентом)	2	5	3	150
11. Количество выпускников школы, планирующих поступление в вузы города	14	20	6	43
12. Количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях	8	14	6	75

Сделайте выводы по первому этапу мониторинга. Зафиксируйте, насколько качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели и как изменились условия социального и профессионального благополучия в школе. Используйте формулировки из примера ниже.

Пример

Формулировки для выводов по первому этапу мониторинга

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30 процентов;
- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;
- количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47 процентов;
- количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75 процентов;
- число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100 процентов;
- количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43 процента;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов.

Во второй части справки проанализируйте, какое влияние оказало наставничество на школьное сообщество. Сравните результаты анкетирования участников до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе. Так вы оцените мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества, динамику учебных результатов и уровень вовлеченности учеников в образовательную деятельность.

Сделайте выводы по итогам второго этапа мониторинга. Покажите в них, как изменилась успеваемость учеников и уровень удовлетворенности профессией у учителей. Оцените эмоциональное состояние школьников и психологический климат в коллективе.

Пример

Формулировки для выводов по второму этапу мониторинга

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- 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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15 процентов;
- успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5 процентов;
- уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
- желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
- уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
- эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
- понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
- желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

В конце справки сформулируйте общие выводы. Вам необходимо отразить четыре основных позиции:

- соответствие программы наставничества требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145;
- степень эффективности внедрения программы наставничества в школе;
- влияние наставничества на социальное и профессиональное благополучие в образовательной организации;
- влияние наставничества на участников программы и школьное сообщество.

Возьмите за основу готовый образец справки. Обсудите результаты мониторинга на педагогическом совете. При необходимости скорректируйте программу наставничества.

