



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ

«Гимназия №29 г. Уссурийска»  
Уссурийского городского округа

692525, Приморский край, г. Уссурийск, ул. Крестьянская, 55,  
тел./факс 8(4234)33-44-04

E-mail.: [netuss@mail.ru](mailto:netuss@mail.ru)/, сайт <http://gimnasiya29.ru/>

Директор МБОУ «Гимназия №29 г. Уссурийска»

подпись \_\_\_\_\_



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

НА ПЕРИОД 2023 /2025  
УЧЕБНЫЙ ГОД



## Содержание

Пояснительная записка	3 стр.
Общие положения	5 стр.
Организация деятельности по реализации программы наставничества в	6 стр.
Реализация Программы наставничества	9 стр.
Мониторинг эффективности реализации Программы	13 стр.
Критерии эффективности работы наставника	15 стр.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	15 стр.

### Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска» (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель), во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО».

Образовательный процесс в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска» – это многопрофильное образовательное учреждение, миссия которого состоит в обеспечении оптимальных условий для получения качественного образования на основе компетентностно-деятельностного подхода с учетом индивидуальных способностей, потребностей, социальных запросов, направленных на профессионально-личностное саморазвитие учащихся и педагогов.

Характеристика контингента МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска»:

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 30.05.2024
	Численность обучающихся, чел.	1151	1150
	в том числе:		
	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	524	520
	из них:		
	обучающихся на «4» и «5», чел.	292	292
	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	20
	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	6	10
	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	0
	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	141	141
	из них:		
	обучающихся на «4» и «5», чел.	93	93
	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	10
	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
	Численность педагогических работников, чел.	63	63
	в том числе:		
	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	12	15
	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	23	25

	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	4
	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	15	15
	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	13	13
	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	3	3
	Количество партнеров ОО (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОО	2	2
	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОО	41	41
	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОО (указать какие)	-	-

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 10-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. 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 «Гимназии №29 г. Уссурийска»

Цель – обеспечение личностного и профессионального развития участников программы наставничества, повышение качества образования в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска» посредством технологии наставничества. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) гимназии в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей (см. Положение).

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности;
- формирование сетевого взаимодействия в контексте программы наставничества.

## **II. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска» Настоящая программа наставничества разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («Образовательный процесс в МБОУ») и определяет порядок организации наставничества в гимназии.

1.2. Программа разработана на основании примерной программы наставничества рабочей группой, принята на заседании педагогического совета Образовательный процесс в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска», согласована с Попечительским советом, утверждена директором.

1.3. Значимыми для позитивной динамики профессиональной, образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Учитель — учитель, «Ученик — ученик».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска», профессиональной, образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска», как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации благодаря формированию устойчивых связей между МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска», и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

### **III. Организация деятельности по реализации программы наставничества в ОО**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри гимназии) и «внешнем контуре» (партнеры гимназии). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников, банк персонализированных программ и наставнических практик. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ «Гимназии №29 г. Уссурийска». Передаче по запросу муниципалитета и региона подлежат не персонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества:**

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы ОО.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>3. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета. Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ОО) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОО, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа «внутри» включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> </li> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</li> </ol>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> <li>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч</li> </ul> <p>итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов</p>



## IV. Реализация Программы наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения: обучение в региональной онлайн-школе «Быть наставником хочу», создание творческой группы по «Проектированию системы наставничества в образовательной организации», разработка и реализация персонализированных программ наставничества, знакомство с нормативно - правовыми основами реализации целевой модели наставничества; структурными компонентами, формами и видами школьной системы наставничества; прогнозирование рисков внедрения целевой модели наставничества и способов их предотвращения; развитие компетенций наставника; эффективные цифровые ресурсы, обеспечивающие работу целевой модели наставничества на всех уровнях

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие участие в Региональном конкурсе практик наставничества **«Формула успеха»** в рамках реализации региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка» и внедрения Региональной целевой модели наставничества в Приморском крае.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ОО определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Учитель – учитель», «Ученик-ученик».

### 5.3. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. 3

Задачи:

- ✓ Помощь в реализации лидерского потенциала.
- ✓ Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- ✓ Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- ✓ Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- ✓ Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат: высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы; повышение успеваемости в школе; улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав; снижение количества жалоб от

родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Таблица 1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

<b>НАСТАВНИК</b>	<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>
Наставник - активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Наставляемый: пассивный Наставляемый: активный.
<b>Формы взаимодействия наставников и наставляемых</b>	
<b>ФОРМА</b>	<b>ЦЕЛЬ</b>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоземциональная 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
<b>Механизм реализации</b>	
<b>ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ</b>	<b>МЕРОПРИЯТИЯ</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Формирование пар, групп	Листы опроса. Использование базы наставляемых Личные встречи, психологическое тестирование на совместимость в работе пары
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	.Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы. Поощрение.

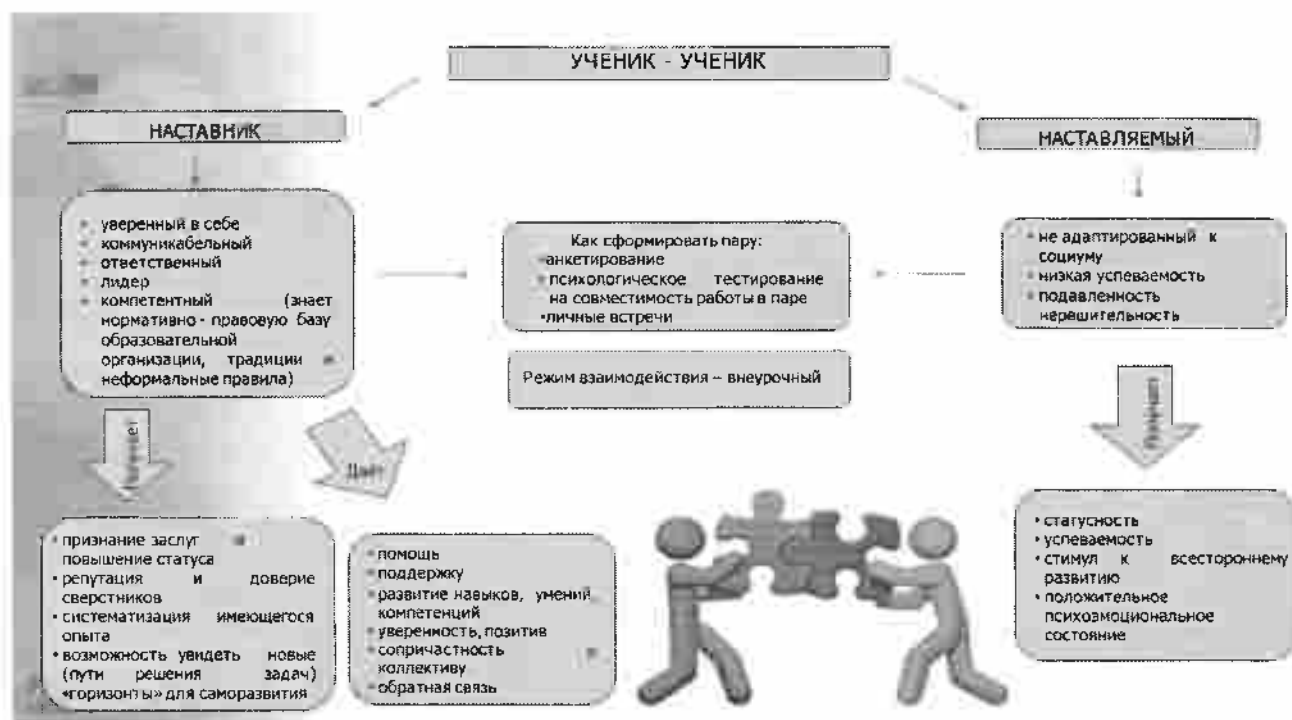


Рис 1. Форма наставничества «Ученик-ученик»

### 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:

- ✓ Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- ✓ Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- ✓ Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- ✓ Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- ✓ Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат: высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы; усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала; улучшение психологического климата в школе; повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Таблица 2. Форма наставничества «Учитель-учитель»

<b>НАСТАВНИК</b>	<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>
Наставник - 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 поддержку преподавания отдельных дисциплин. Педагог, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, 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
<b>Формы взаимодействия наставников и наставляемых</b>	
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
<b>Механизм реализации</b>	
ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ	МЕРОПРИЯТИЯ
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Использование базы наставников
Обучение наставников	Школа наставника
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Заседание НМС, заседание предметных кафедр

Представление персонализированных программ наставничества	Заседание НМС, заседание предметных кафедр, Педагогический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Участие в школьных, муниципальных, региональных мероприятиях (семинары, конференции, мастер-класс, фестиваль)
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы Поощрение на педагогическом совете, НМС всех участников

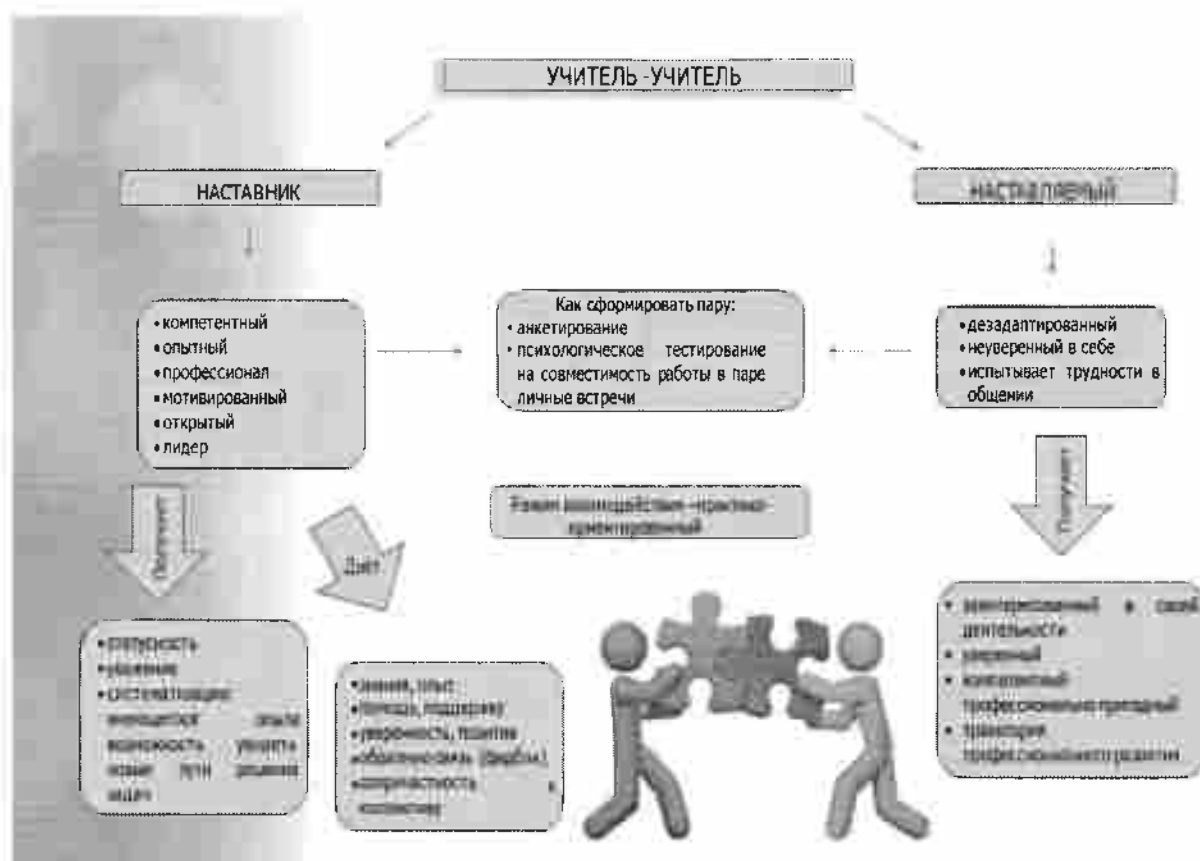


Рис 2. Форма наставничества «Учитель-учитель»

## V. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы - мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и риски ее реализации; процент реализации наставнических проектов, количество готовых к диссеминации наставнических практик; сформированные базы данных, банк персонализированных программ;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов - мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

### **Этап 1.**

Первый этап мониторинга направлен на оценку качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

#### *Цели мониторинга:*

- ✓ Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
- ✓ 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.

#### *Результаты мониторинга.*

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 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 говорить 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.

Таблица 3. Показатели Эффективности реализации программы

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере 2 балла	Проявляется частично 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 партнерского 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;
- ✓ 19–14 баллов – допустимый уровень;
- ✓ 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

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. Мониторинг позволит определить степень



эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри гимназии; выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»; спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в гимназии.

## **VI. 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 получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Результатами работы наставников могут быть:

- ✓ 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.

## **VII. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном и муниципальном, региональном уровнях.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года».
- ✓ Создание Банка наставнических практик.
- ✓ Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

- ✓ Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»; Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.