



ЯРУУНЫН АЙМАГАЙ ЭРДЭМ ЫУРАЛСАЛАЙ ХОРООН
МКУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ» АМО «ЕРАВНИНСКИЙ РАЙОН»

671430, Республика Бурятия, с. Сосново-Озерское, ул.Первомайская, 127. Тел.: (8 – 30135)
21-9-74, 21-1-35, тел./ф. 21 – 9 – 75, E-mail: roeravna@mail.ru

МКУ «Комитет по образованию»
АМО «Еравнинский район»

с.Сосново-Озерское
27 августа 2021г

Приказ № 102-2

«Об утверждении муниципальной программы наставничества образования в образовательных учреждениях МО «Еравнинский район» (2021-2024г)»

На основании приказа Министерства образования и науки №1011 от 08.07.2021г «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Республике Бурятия», в соответствии приказа Министерства образования и науки №840 от 26.05.2021г «Об утверждении Дорожной карты по реализации региональной программы развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия (2021-2024г)», приказа МКУ «Комитет по образованию» АМО «Еравнинский район» №89/1 от 15 июня 2021г «Об утверждении Дорожной карты по реализации муниципальной программы развития системы наставничества в сфере общего образования в МО «Еравнинский район», в целях реализации муниципальной системы педагогического наставничества в сфере общего образования МО «Еравнинский район», **приказываю:**

1. Утвердить муниципальную программу наставничества в образовательных организациях МО «Еравнинский район» (приложение)
2. Цыденовой О.В. ознакомить руководителей общеобразовательных учреждений с муниципальной программой;
3. Руководителям ОО, методистам РМК:
- обеспечить исполнение муниципальной программы.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель
МКУ «Комитет по образованию»
АМО «Еравнинский район»



И.Ю.Тышкенова

Исп.Цыденова О.В.

Муниципальная программа развития системы педагогического наставничества в МО «Еравнинский район»

1. Цели и задачи

1.2. Целью внедрения настоящей целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы, проживающих на территории МО «Еравнинский район».

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов.

2. Термины и определения

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.

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.

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.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Формы наставничества

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть молодые педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать молодой специалист и педагог в возрасте до 35 лет и в первые три года работы на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

3.5. Форма «учитель – учитель» предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества "учитель - учитель".

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 на основе индивидуального маршрута его профессионального развития; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист в возрасте до 35 лет, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и

принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психологическая поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма "учитель - учитель" может быть использована не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках данной формы не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как предполагает использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

4. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.

Этапы программы

4.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

4.3. Содержание каждого этапа, представленное в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами, содержится в Таблице 1 "Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации".

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

№	Этап	Механизм реализации
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы молодых педагогов в возрасте до 35 лет и в первые три года работы; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, мероприятия и ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - Информировать коллектив ОО о возможностях и целях программы; - провести оценочно-диагностические мероприятия по компетенциям молодых педагогов; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - Сформировать данные о потенциальных наставниках из числа опытных педагогов
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников по разработке индивидуальных маршрутов развития педагогов
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - разработать план мероприятий по реализации Региональной программы наставничества; - проанализировать сильные и слабые стороны участников

		<p>для постановки цели и задач на конкретные периоды;</p> <ul style="list-style-type: none"> - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор данных от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - сформировать базу лучших кейсов наставников; - сформировать резерв наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

Министерство образования и науки Республики Бурятия (далее - Министерство);

Региональный наставнический центр – ГАУ ДПО РБ БРИОП;

МКУ «Комитет по образованию» АМО «Еравнинский район»;

Общеобразовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества.

5.1. Министерство образования и науки Республики Бурятия, как орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования при внедрении целевой модели наставничества на территории Республики Бурятия:

осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

координирует работу Регионального и Муниципального наставнических центров;

обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

осуществляет 1 раз в полугодие анализ показателей мониторинга реализации и эффективности программ наставничества образовательных организаций республики;

реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших

в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

5.2. Задачи Регионального наставнического центра:

организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;

выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;

содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов республики, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

осуществляет 1 раз в полугодие свод данных мониторинга реализации и эффективности программ наставничества образовательных организаций районов республики от РУО;

своевременное исполнение и качественное достижение результатов задач, показателей и ожидаемых результатов Региональной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования РБ, а также Дорожной карты по реализации Региональной программы.

5.3. МКУ «Комитет по образованию» АМО «Еравнинский район, осуществляющий управление в сфере образования (РУО), при участии во внедрении целевой модели наставничества на территории соответствующего муниципального образования:

согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

осуществляет 1 раз в полугодие сбор результатов внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества образовательных организаций района;

своевременное исполнение и качественное достижение результатов задач, показателей и ожидаемых результатов Региональной и муниципальной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования РБ, а также Дорожной карты по реализации муниципальной и региональной программы.

5.4. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение 1 раз в полугодие внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

информирование населения о развитии системы наставничества на территории муниципального образования на официальных сайтах и социальных сетях муниципальных органов управления образованием;

обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

своевременное исполнение и качественное достижение результатов задач, показателей и ожидаемых результатов муниципальной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования МО, а также Дорожной карты по реализации муниципальной программы.

5.5. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

контроль проведения программ наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

6. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски.

6.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать:

- непрерывному профессиональному росту, личностному развитию и самореализации педагогических работников;
- росту числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6.2. Показатели эффективности внедрения муниципальной программы наставничества

<p>Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски; - эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым; - процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ; - динамику успеваемости обучающихся; - динамику участия обучающихся в олимпиадах; - социально-профессиональную активность наставляемого и др.
<p>Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; - повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования; - степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы; - качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы; - увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

6.3. Риски и пути их преодоления:

Риски	Пути преодоления
Отсутствие наставника в ОО	Сетевое взаимодействие в других ОО района.
Низкая мотивация наставников	Стимулирование педагогов.
Отсутствие опыта наставничества	Обучение педагогов, прохождение КПК

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога в возрасте до 35 лет (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества
 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества
 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации
 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков
 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации
 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?
 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?
 13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
-
14. Что особенно ценно для Вас в программе?
-
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (Очень часто, Часто, Редко 1-2 раза, Никогда)
16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 0
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? 0
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 0
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации 0

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? 0
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? 0
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации 0
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 0
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой 0
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
-
13. Что особенно ценно для Вас в программе?
-
14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (Очень часто, Часто, Редко 1-2 раза, Никогда)
15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Анкета наставляемого

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества
 2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
 3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
 4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации
 5. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
 6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
 7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков
 8. Качество программы профессиональной адаптации
 9. Ощущение поддержки наставника
 10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
 11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
-
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?
13. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-
14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
-
15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? (Очень часто, Часто, Редко 1-2 раза, Никогда)
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

20. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

21. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

22. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества

2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?

3. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?

4. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации

5. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?

6. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?

7. Качество программы профессиональной адаптации

8. Включенность наставляемого в процесс

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

11. Насколько оправдались Ваши ожидания?

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?(Очень часто, Часто, Редко 1-2 раза, Никогда)

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

18. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

19. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной
работойДовольны
результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной
работойДовольны
результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

4. Анкета куратора

4.1. 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 * 100)
1	Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3	Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4	Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5	Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6	Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7	Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8	Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9	Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10	Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11	Количество планирующих трудоустройство или уже				

	трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12	Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

4.2. Оценка программы наставничества

№	Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, (1 - минимальный балл, 10 – максимальный)
1	Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	
2	Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	
3	Актуальность программы наставничества	
4	Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
5	Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	
6	Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
7	Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	
8	Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	
9	Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	
10	Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
11	Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	
12	Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	
13	В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	

