

«Дорожная карта» реализации Положения о системе наставничества педагогических работников

в МОКУ «Крутигоровская средняя школа» на 2024 – 2025 год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска системы наставничества педагогических работников	Изучение и систематизации имеющихся материалов по внедрению системы наставничества педагогических работников	1. Изучение Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации системы наставничества педагогических работников	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.
		Информирование педагогов о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников	1. Проведение заседаний школьных предметных МО педагогических работников. 2. Информирование на сайте ОУ.	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.
		Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ	1. Издание приказа «О реализации Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». 3. Разработка и утверждение «Дорожной карты» (плана мероприятий) реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.

		МОКУ «Крутигоровская средняя школа» 4. Издание приказа о назначении куратора системы наставничества педагогических работников в МОКУ «Крутигоровская средняя школа» 5. Издать приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью		
	Выбор форм системы наставничества педагогических работников исходя из потребностей ОО	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОУ. Сформировать банк программ по формам наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог»– молодой педагог ОУ» и другие в соответствии с запросами.	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.
2	Формирование банка (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием	Сбор данных 1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в системе наставничества педагогических работников 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставников и наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 3. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 4. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на	Сентябрь	Журавкова Л.И.

			всех участников		
	Формирование банка (персонифицированный учет)		1. Формирование банка наставников из числа педагогов. 2. Формирование банка наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.
3	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь 2024	Журавкова Л.И.
4	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	В течение года	Журавкова Л.И.

			4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками		1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Дважды в год	Журавкова Л.И.
6.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам работы системы наставничества	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в системе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников	Май 2025	Журавкова Л.И.
	Мотивация и поощрения наставников		1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма возможным партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества педагогических работников». 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте ОУ и организаций возможных партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастера "Наставник года", "Педагогический дуэт года".	Июнь 2025	Журавкова Л.И.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Далее, рассмотрим наиболее важные критерии оценки,

как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии

Задачи мониторинга программ наставничества

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар «наставник – наставляемый».

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Первый этап мониторинга позволяет определить:

- взаимную заинтересованность сторон;
 - научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
 - экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
 - определение условий эффективного наставничества;
 - анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- Анализ характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка динамики:

- развития 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 потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Данные, полученные в результате анализа, позволят зафиксировать изменения в участниках программы наставничества, спрогнозировать их дальнейшее развитие. Также результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании изменения в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов необходимо сформировать отчет в виде статистического анализа данных: выделить значимые связи и различия, качественно описать проведенную математическую обработку.

Среди оцениваемых результатов необходимо отметить следующие:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;

- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Для полного анализа реализации программы рекомендуется проводить SWOT-анализ

SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

SWOT-анализ.

Ожидаемые результаты

В результате мониторинга появится материал, на основании которого можно будет сделать вывод о наличии сильных и слабых сторон участников программы, обозначатся расхождения между ожиданиями от реализации программы и реальными результатами.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить изменения, происходящие у участников программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Анализируя результаты данного этапа, можно сделать вывод о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс оценки результатов влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй – по итогам прохождения программы. Следовательно, все показатели, подлежащие оценке и контролю в результате прохождения программы, фиксируются два раза.

в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

– повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;

– степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отслеживать, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

На первом этапе мониторинга ведется изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в парах и группах наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отслеживать важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализуемой программой наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает отслеживать важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализуемой программой наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничества с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- вовлеченность в активное взаимодействие обучающихся с ОВЗ;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).