Утверждаю:

 ВРИО директора школы\_\_\_\_\_\_\_\_/Р.Б.Кулуева/

Приказ № 203 от 02 сентября 2024 г.

«Дорожная карта»

реализации Положения о системе наставничества педагогических работников

в МОБУ СОШ им.Н.Каримова с.Кугарчи на 2024 – 2025 года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержания деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1р | Подготовка условийдля запуска системынаставничествапедагогическихработников | Изучение исистематизацияимеющихся материаловпо внедрению системынаставничествапедагогическихработников | 1. Изучение Методических рекомендаций по разработке ивнедрению системы (целевой модели) наставничествапедагогических работников.2. Ознакомление с шаблонами документов для реализациисистемы наставничества педагогических работников | Август 2023 | Администрация школы |
| Информированиепедагогов овозможностях и целяхсистемы наставничествапедагогическихработников | 1. Проведение, заседаний ШМО2. Информирование на сайте ОУ. | сентябрь2024 | Садыкова А.А.руководителипредметныхШМО |
| Подготовканормативной базыреализации системынаставничествапедагогическихработников в школе | 1. Разработка и утверждение «дорожной карты» (плана мероприятий) реализации Положения о системенаставничества педагогических работников в школе4. Издание приказ о назначении куратора системы наставничества педагогических работников в школе5. Издать приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп списьменного согласия их участников на возложение на нихдополнительных обязанностей,связанных с наставнической деятельностью | Август 2024 | Садыкова А.А. |
| Выбор форм системынаставничествапедагогическихработников исходя изпотребностей школы | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и озаинтересованных в наставничестве  | Август 2024 | Садыкова А.А..руководителипредметныхШМО |
| Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм наставничества |
|  Сформировать банк программ по формам наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог школы – молодой педагог школы» и другие в соответствии с запросами. |
| 2 | Формирование банка(персонифицированныйучет) наставников инаставляемых, в томчисле в цифровомформате сиспользованием | 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 всех участников | Август 2024 | Садыкова А.А.. |
| 4 |  Формированиенаставнических пар /групп | Отбор наставников инаставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников исопоставление данных с анкетами наставляемых.2. Организация групповой встречи наставников инаставляемых.3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемогонаставника/наставляемого после завершения групповойвстречи.4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставникови наставляемых в пары/ группы. | Август2024 | Садыкова А.А. |
| Закреплениенаставнических пар /групп | 1. Издание приказа «Об утверждении наставническихпар/групп».2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (принеобходимости), продолжить поиск наставника. | Сентябрь2024 | Садыкова А.А. |
| 5 | Организация иосуществление работынаставнических пар /групп | Организация комплексапоследовательныхвстреч наставников инаставляемых | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса врамках программы наставничества с наставником и наставляемым.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | В течение года  | Садыкова А.А. |
|  |  | Организация текущегоконтроля достиженияпланируемыхрезультатовнаставниками | 1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи дляпромежуточной оценки. | Дважды вгод | Садыкова А.А. |
| 6. | Завершениенаставничества | Отчеты по итогамработы системынаставничества | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенностиучастием в системе наставничества.2. Проведение мониторинга качества реализации программынаставничества.3. Мониторинг и оценка влияния программы на всехучастников | Май 2025  | Садыкова А.А. |
|  |  | Мотивация ипоощрения наставников | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы  | Июнь2025 | Садыкова А.А.. |

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;

– заинтересованность и включенность родителей (законных представителей);

– уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

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 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 отследить, 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 отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу 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 отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу 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 сотрудничающих 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;

– 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 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;

– процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

– количество выпускников средней школы или ПОО, 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 делать 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.

**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;

– 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).