

**Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 52 и возможные риски**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

Критерий эффективности	Показатель
Профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников	Участие и наличие призовых мест в методических мероприятиях различных уровней Повышение уровня квалификации через курсовую подготовку
Число закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов	Наличие в ОО молодых специалистов со стажем более 3 лет
Профессиональные перспективы педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования	Наличие навыков работы педагогических работников с цифровыми образовательными ресурсами, умение грамотно пользоваться электронным документооборотом.
Методическое сопровождение системы наставничества МБОУ СШ № 52	Реализация методических мероприятий программы «Школа наставников» в полном объеме
Цифровая информационно-коммуникативная среда наставничества	Использование социальных сетей и порталов для обмена педагогическим опытом (Вконтакте, Телеграмм, Инфоурок и др.)
Наличие инновационного опыта в сфере практик наставничества педагогических работников.	Обмен педагогическим опытом среди наставников с последующим представлением на мероприятиях различного уровня.

Для оценки эффективности наставнической деятельности можно рекомендовать мониторинг, состоящий из двух этапов.

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества

Критерий	Показатель	Методы исследования
Результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски	Уровень удовлетворённости программой	Беседа, анкетирование, анализ документации
Эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с	Наличие мероприятий, направленных на развитие	Анализ школьной документации, анализ продуктов

наставляемым	образовательных и культурных потребностей	интеллектуальной и творческой деятельности, наблюдение
Процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ	Результаты прохождения ВПР/ОГЭ/ЕГЭ	Анализ школьной документации, отчётов результативности (протоколов)
Успеваемость обучающихся	Наличие положительной динамики учебной деятельности обучающихся	Анализ школьной документации
Участие обучающихся в олимпиадах	Наличие положительной динамики участия в олимпиадах и наличия призовых мест	Анализ информационной карты педагогических работников
Социально-профессиональная активность наставляемого и др.	Участие в социально-значимых мероприятиях различных уровней	Анализ информационной карты педагогических работников, наблюдение

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

Критерий	Показатель
Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника	Повышение качества успеваемости у обучающихся
Повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования	Наличие положительной динамики в результатах профессиональной деятельности
Степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы	Наличие выступления на МО предметного цикла школьного и окружного уровней; представление педагогического опыта
Качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы	Наличие достаточно высокого уровня удовлетворённости педагогической деятельности у наставляемого
Количество педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем	Увеличение числа педагогов, желающих войти в банк данных наставников

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски.

Наименование показателя	Пути решения/предотвращения
Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.	Проведение педагогических советов с тематикой, направленной на расширение кругозора возможностей наставничества
Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.	Использование каникулярного периода для реализации мероприятий программы
Низкая мотивация наставников.	Наличие методов материального и

	нематериального стимулирования согласно Положению о внедрении модели наставничества по форме «педагог-педагог».
Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.	Наличие контроля со стороны куратора по внедрению модели наставничества по форме «педагог-педагог».
Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.	Методы психолого-педагогической поддержки и консультирования, моделирование педагогических ситуаций
Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.	Проведение консультирования, регулярность проведения различных мероприятий по осуществлению контроля деятельности всех участников программы «Школа наставников» по внедрению модели наставничества по форме «педагог-педагог»