

Утверждаю

31.08.2022

**Программа  
целевой модели наставничества  
в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного  
образования «Детский эколого-биологический Центр»  
города Каменск-Шахтинский**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский, осуществляющего образовательную деятельность дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества 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, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

*Создание целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

**В программе используются следующие понятия и термины**

**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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**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.

**Координатор** - 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.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**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 педагогов. 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.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и организует стажировки ит.д.).

Сообщество учреждения (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.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### **2.1. Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

### **2.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

### **2.3. Нормативные правовые акты МБУ ДО «ДЭБЦ»:**

- Устав;
- Программа развития;
- Отчет о результатах самообследования деятельности ;
- Положение о педагогическом совете.

### **3. Задачи целевой модели наставничества МБУ ДО «ДЭБЦ».**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в МБУ ДО «ДЭБЦ».
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в МБУ ДО «ДЭБЦ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагогического работника в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих

и опытных специалистов.

4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Формирования активной гражданской позиции сообщества учреждения.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
11. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах одаренных детей.
12. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

## **5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

Уровни структуры	Направления деятельности
Региональный орган управления образованием	Осуществление государственного управление в сфере образования Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества
Региональный институт повышения квалификации	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества Контроль за реализацией мероприятий по внедрению 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 Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций;

	государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
Образовательное учреждение	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели Реализация программ наставничества Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Координатор и кураторы	Формирование базы 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 в различные формы наставничества Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества
Наставники	Реализация наставнического цикла

**5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**  
**В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:**

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
  2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
  3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.
  4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.
- Реализация наставнической программы происходит через работу куратора

с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни учреждения, отстраненных от коллектива.

- ✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогических работников, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся;
- выпускников, заинтересованных в поддержке учреждения;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогических работников, обучающихся и их родителей (законных представителей).

### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДЭБЦ»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от	Дорожная карта реализации наставничества

<p>программы наставничества</p>	<p>потенциальных наставляемых.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	<p>Пакет документов</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	<p>Формированная база наставляемых с картой запросов</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p><b>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке учреждения;</li> <li>• сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>• представители других организаций, с</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем</p>



	которыми есть партнерские связи.	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками</li> <li>3. Программа обучения</li> </ol>
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Мониторинг:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи 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 наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2.Подведение итогов программы МБУ ДО «ДЭБЦ».</li> <li>3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>• Поощрение наставников.</li> </ul>

## 8. Формы наставничества в МБУ ДО «ДЭБЦ»

В соответствии с поставленными целями и задачами в МБУ ДО «ДЭБЦ» закрепляется наставничество в формах:

«педагог – ученик»,

«ученик - ученик»,

«педагог – педагог».

1. Форма наставничества «педагог - ученик»

предполагает взаимодействие обучающегося МБУ ДО «ДЭБЦ» и педагогического работника учреждения, в котором Наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал Наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации.

Наставник – педагогический работник МБУ ДО «ДЭБЦ», а также работник иных организаций, изъявивший готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования Наставляемого.

Наставляемый – любой обучающийся МБУ ДО «ДЭБЦ», осваивающий дополнительную общеобразовательную (общеразвивающую) программу, который через взаимодействие с Наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи (личные и профессиональные), приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Варианты ролевых моделей:

- "опытный педагогический работник – одаренный ученик" - опытный педагогический работник оказывает методическую поддержку в интересующей области знаний (поиск пособий, участие в мероприятиях (конкурсах) различного уровня и др.);
- "руководитель – исследователь" - совместная работа над проектом, исследовательской работой, при которой Наставник выполняет роль куратора, руководителя, а Наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Результат работы Наставников:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, воспитания, саморазвития, самореализации.

Область применения формы наставничества:

Реализация Программы воспитания МБУ ДО «ДЭБЦ» в соответствии с индивидуальными учебными планами работы объединений.

Наставничество может быть как индивидуальное (направленное на одного обучающегося), так и коллективное (направленное на группу обучающихся).

## 2. Форма наставничества «ученик – ученик»

предполагает взаимодействие обучающихся из одной/разных групп, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Наставник – активный обучающийся МБУ ДО «ДЭБЦ» старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы или объединения,

принимающий активное участие в жизни организации (конкурсы, мероприятия, общественная деятельность, волонтерская деятельность).

Наставляемый – любой обучающийся МБУ ДО «ДЭБЦ», осваивающий дополнительную общеобразовательную (общеразвивающую) программу.

Пассивный. Социально или ценностно-дезорентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий более низкие образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни МБУ ДО «ДЭБЦ», отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным направлением, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты ролевых моделей:

"успевающий – неуспевающий" - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

"лидер – пассивный" – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

"равный – равному" - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Результат работы наставников:

- высокий уровень включенности Наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

- приобретение стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Область применения формы наставничества:

Взаимодействие Наставника и Наставляемого ведется в рамках реализации дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (воспитательная составляющая). Возможна организация совместных мероприятий и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации, проектная деятельность, волонтерство).

### 3. Форма наставничества «педагог – педагог»

предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогическим работником, оказывающим разностороннюю поддержку).

Наставник – опытный педагогический работник, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, участник педагогического сообщества. 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 дополнительного образования того же направления, что и молодой сотрудник, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии 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.

Рольевые модели:

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

«лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю педагогического сообщества учреждения овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

«опытный предметник — неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению (поиск пособий, составление программ и тематических планов и т. д.).

## **9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а

также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения и сотрудничающих с организацией или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);
- 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.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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 программы наставничества.

## **9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение 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.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном, муниципальном 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 уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия различного уровня.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара».
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.