

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
ДУБОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПРИНЯТА:**

на заседании  
педагогического совета  
МБОУ ДО ДЮСШ  
Дубовского района  
протокол № 6  
от «30» августа 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНА:**

приказом № 49/2  
от « 11 » сентября 2024 г.

директор  
МБОУ ДО ДЮСШ  
Дубовского района  
 Н.А. Степанова



**Программа целевой модели наставничества  
в МБОУ ДО ДЮСШ Дубовского муниципального района**

(Разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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»)

1) на

льгот

г. Дубовка

практик

**Срок реализации программы: 1 год**

**Составители:**

Директор МБОУ ДО ДЮСШ Степанова Н.А.  
заместитель директора Тимакина В.А.

г. Дубовка  
2024 г.

# Программа целевой модели наставничества в МБОУ ДО ДЮСШ Дубовского муниципального района

## 1. Пояснительная записка

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 (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ ДО ДЮСШ Дубовского муниципального района (далее - ДЮСШ).

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.

**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.

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

**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.

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

### **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 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-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.

### **Нормативные правовые акты ДЮСШ**

- Устав ДЮСШ;
- Программа развития ДЮСШ;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение об оплате труда ДЮСШ;
- Коллективный договор ДЮСШ.

## **3. Задачи целевой модели наставничества ДЮСШ**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.

|                           |                                                                                 |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Наставники и наставляемые | 1. Реализация Форма наставничества «Обучающийся».                               |
|                           | 2. Реализация Форма наставничества «Тренер-преподаватель Тренер-преподаватель». |

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
  4. Рост мотивации к саморазвитию учащихся.
  5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
  6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
  7. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
  8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
  9. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
  10. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
  11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Кадровая система реализации целевой модели наставничества ДЮСШ.
- В Целевой модели наставничества выделяется три 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, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
  3. **Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
- Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- Формирование этих баз осуществляется директором ДЮСШ, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
- **Формирование базы наставляемых:** (из числа обучающихся)
    - проявивших выдающиеся способности;
    - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
    - попавших в трудную жизненную ситуацию;
    - имеющих проблемы с поведением;
    - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
  - **Формирование базы наставников из числа:**
    - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
    - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

| Этапы                                     | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Результат                                                                                                                      |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска программы  | 1.Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3.Выбор аудитории для поиска наставников.<br>4.Информирование и в выбор форм наставничества.                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Дорожная карта реализации наставничества.<br>Пакет документов                                                                  |
| Формирование базы наставляемых            | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно наставляемых решить с помощью наставничества.<br>2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Формированная база наставляемых с дорожной картой                                                                              |
| Формирование базы наставников             | Работа с внутренним контуром базы наставников включает действия по формированию наставников, которые из числа:<br>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, наставничества, так и в творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);<br>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников              | 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников подходящих для конкретной программы.<br>2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме.<br>2.Собеседование с наставниками.<br>3.Программа обучения                  |
| Формирование наставнических пар/групп     | 1. Провести общую встречу с участие всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.<br>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы.                                      |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой программы на паре/группе включает:<br>- встречу-знакомство;<br>- пробную рабочую встречу, наставников, наставляемых;<br>- встречу-планирование;<br>- комплекс последовательных встреч, эффективности реализации;<br>- итоговую встречу.                                                                                  | Мониторинг:<br>сбор обратной связи от наставляемых и наставников;<br>для мониторинга динамики влияния программы.               |

|                                     |                                                                                                                                                                                                            |                                                                   |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Завершение программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol> | Собраны лучшие наставнические практики.<br>Поощрение наставников. |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|

## 5. Формы наставничества в ДЮСШ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм наставничества: «Обучающийся-обучающийся», «Тренер-преподаватель- тренер-преподаватель».

| 5.1. Форма наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Цель:                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Обучающийся-обучающийся»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. |
| <b>Задачи:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.</li> <li>3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.</li> <li>6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.</li> </ol>                                                                            |                                                                                                                                                            |
| <b>Результаты:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.</li> <li>2. Повышение успеваемости в школе.</li> <li>3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, школы в целом.</li> <li>4. Численный рост посещаемости спортивных секций.</li> <li>5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.</li> <li>6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.</li> </ol> |                                                                                                                                                            |

## Возможные варианты программы наставничества «Обучающийся-обучающийся»

| Формы взаимодействия :              | Цель :                                                                                                                  |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Успевающий - неуспевающий»         | Достижение лучших образовательных результатов.                                                                          |
| «Лидер - пассивный»                 | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный - равному»                  | Обмен навыками для достижения целей.                                                                                    |
| «Адаптированный - неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения.                                                                                    |

## Схема реализации формы наставничества «Обучающийся-обучающийся»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|------------------|-------------|
|------------------|-------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.                                                                                                                                                                                                                                                                            | Анкетирование.<br>Собеседование.<br>Использование базы наставников.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Обучение наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Обучение проводится куратором.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.                                                                                                              | Анкетирование.<br>Листы опроса.<br>Использование базы наставляемых.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Наставляемый улучшает свои взаимодействия (проект, улучшение образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, показатели).                                                                                                                                                                                                             | Предоставление конкретных результатов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Анализ эффективной работы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>5.2 Форма наставничества</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>«Тренер-преподаватель - обучающийся»</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Цель:</b><br>раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; —разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения |
| <b>Задачи:</b><br>1. -помощь в реализации потенциала, улучшений образовательных, творческих или спортивных результатов;<br>2 - развитие гибких навыков и метакомпетенций;<br>3 - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;<br>4 создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;<br>5 формирование устойчивого сообщества обучающихся. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

### Результат:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- численный рост посещаемости;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получат представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Портрет участников

**Наставник** - опытный тренер-преподаватель мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать: тренер-преподаватель, методист. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

### Возможные варианты программы наставничества «Тренер-преподаватель – обучающийся»

| Формы взаимодействия                              | Цель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Тренер-преподаватель – неуспевающий обучающийся» | классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает тренер-преподаватель, который при необходимости привлекает психолога; |

| «Тренер-преподаватель – пассивный обучающийся»                                                                                                          | психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает тренер-преподаватель. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Тренер-преподаватель – одаренный обучающийся»                                                                                                          | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать тренер-преподаватель, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| Этапы реализации                                                                                                                                        | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Представление программ наставничества в форме «Тренер-преподаватель- обучающийся».                                                                      | Педагогический совет. Методический совет.                                                                                                                                                                                                                             |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов самостоятельно выражающих желание стать наставником.                     | Анкетирование. Использование базы наставников.                                                                                                                                                                                                                        |
| Обучение наставников.                                                                                                                                   | Проводится при необходимости.                                                                                                                                                                                                                                         |
| Проводится отбор обучающихся, испытывающих проблемы адаптации, в общении, в обучении и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.                                                                                                                                                                                                         |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                | После встреч, обсуждения вопросов                                                                                                                                                                                                                                     |
| Повышение квалификации наставляемого                                                                                                                    | Тестирование. Проведение мастер - классов                                                                                                                                                                                                                             |
| Рефлексия реализации формы                                                                                                                              | Анализ эффективности реализации                                                                                                                                                                                                                                       |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус                                                                                                       | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.                                                                                                                                                                                                     |

## 6. 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.

## 6.1. 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 образовательной организации, 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 образовательной организации и со-трудничающих с ней организаций или индивидов.

### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- 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 куратор 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.

## 6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

### Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно -личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**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 образовательных 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.

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

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.