

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Верхнелюбазская детско-юношеская спортивная школа»
Фатежского района Курской области

Принято на заседании
Педагогического совета МБУ ДО
«Верхнелюбазская ДЮСШ»
Протокол № 1
от «30»08.2024г.

Директор МБУ ДО

«Верхнелюбазская ДЮСШ»

В.Д.Алексин

Приказ № 28 от 05.09.2024 г.



ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБУ ДО «Верхнелюбазская ДЮСШ»

ПРОГРАММА

с.Верхний Любаз, 2024г.

ПРОГРАММА

1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Настоящая целевая модель наставничества, осуществляющего образовательную деятельность МБУ ДО «Верхнелюбазская ДЮСШ» по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов 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 (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУДО «Верхнелюбазская 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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

1. Нормативные основы целевой модели наставничества

Программа наставничества интегрируется со следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- 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».

- Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Плана работы МБУ ДО «Верхнелюбазская ДЮСШ», утвержденный от 28.08.2023 г. педагогическим советом, протокол № 1 ;
- Положения о стимулировании педагогических работников ;
- Приказа об организации Наставничества № 23-1 от 03.09.2023г.

2. Задачи целевой модели наставничества

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 персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в МБУДО «Верхнелюбжская ДЮСШ».
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.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста 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 учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа обучающихся, принявших участие в профориентационных мероприятиях.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
13. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные.
15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Управление образования Фатежского	1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Контролирует реализацию мероприятий по

района	внедрению целевой модели наставничества. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МБУ ДО « Верхнелюбазская ДЮСШ»	1. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. 2. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. 3. Разрабатывает и утверждает комплект локальных нормативных актов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества 4. Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели . 5. Реализует программу наставничества. 6. Реализует кадровую политику в программе наставничества. 7. Назначает куратора внедрения целевой модели наставничества .
Куратор целевой модели наставничества МБУ ДО	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели

« Верхнелюбазская ДЮСШ»	наставничества. 4. Контроль проведения программы наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	1.Разработка программ моделей форм наставничества. 2.Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	1.Реализация Формы наставничества «Педагог — педагог». 2.Реализация Формы наставничества «Обучающийся- обучающийся»

5.Кадровая система реализации целевой модели наставничества

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 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.
4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
5. Формирование этих баз осуществляется директором МБУ ДО «Верхнелюбазская ДЮСШ», куратором, педагогами, и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - 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, творческих и адаптационных вопросах;

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 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 учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

6. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этап	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей

	• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, • творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • сотрудников, заинтересованных в подготовке будущих кадров; • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальным наставниками. 2. Собеседование с наставниками.

		3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 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, что бы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • Встречу-знакомство • Пробную рабочую встречу • Встречу-планирование • Комплекс последовательных встреч • Итоговую встречу	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы учреждения. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО «Верхнелюбазжская ДЮСШ» в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся».

7.1. Форма наставничества «Педагог–педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в учреждении.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Рост числасобственных профессиональных работ (статей,исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров); - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества; - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах учреждения
Типы наставников			Педагог,
Наставник - консультант	Наставник - предметник		находящийся в состоянии

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания		эмоционального выгорания, хронической усталости.
--	--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – Молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив

«Педагог-новатор– консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретной программе

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»	Педагогический совет Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар\групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный	Поощрение на педагогическом совете или методический совете

статус	учреждения
--------	------------

7.2 Форма наставничества «Обучающийся –обучающийся»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных или творческих результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, учреждения в целом.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
4. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель конкурсов различных уровней. Лидер группы принимающий активное участие в жизни группы. Возможный участник Всероссийских детско- юношеских организаций и объединений.	Социально и ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни группы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
---	--	---

Возможные варианты программы наставничества
«Обучающийся – обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий– неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психозэмоциональная 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 обучающихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар\групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратора.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Благодарственное письмо

8. 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.

Этап 1 - Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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 сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- ✓ 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.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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 дополнительных общеобразовательных общеразвивающих 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.

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 общеразвивающих 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;
- 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.

9. 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 уровне учреждения;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- Проведение внутреннего конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;
- Награждение грамотами директора МБУ ДО «Верхнелюбазская ДЮСШ» «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений.

Принято, промуверено
и скреплено печатью на _____ листах
Директор Управления по развитию
департаментов и отделов
Школы № 11, г. Москва Л.В.

