

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ПИОНЕРОВ И ШКОЛЬНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА АЛЫШЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН



Утверждаю

Директор МБОУ ДО

Дом пионеров и школьников

Н.А. Самойлова

Программа целевой модели наставничества
МБОУ ДО Дом пионеров и школьников
МР Альшеевский район Республики Башкортостан

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ПИОНЕРОВ И ШКОЛЬНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА АЛШЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ ДО ДОМ ПИОНЕРОВ И ШКОЛЬНИКОВ МР АЛШЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом пионеров и школьников муниципального района Альшеевский район Республики Башкортостан (МБОУ ДО ДПиШ) осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проектов «Билет в будущее» и «Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование".

Создание целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, способствовать улучшению образовательных и творческих результатов учащихся, профессиональной ориентации учащихся, способствовать формированию устойчивого сообщества учащихся в объединениях и сообщества благодарных выпускников.

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 "учащийся".

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 дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

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.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Благодарный выпускник - выпускник МБОУ ДО ДПиШ, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует учащихся и педагогов и т.д.).

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- I.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (N 996-р утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.).
- 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».
- Устав МБОУ ДО ДПиШ.
- Программа развития МБОУ ДО ДПиШ.
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ ДО ДПиШ.
- Положение о наставничестве в МБОУ ДО ДПиШ

3. Цель и задачи целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов, молодых специалистов, учащихся, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи:

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. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования
5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
6. Осуществление учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
7. Формирование баз данных программы наставничества и лучших практик.
8. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Доме пионеров и школьников.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ

1. Улучшение психологического климата в МБОУ ДО ДПиШ как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Улучшение личных показателей эффективности педагогов МБОУ ДО ДПиШ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Увеличение доли учащихся, участвующих в международных, всероссийских, республиканских, районных.
8. Рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование у учащихся осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирование активной гражданской позиции учащихся.
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 учащихся.
13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования Республики Башкортостан	1. Осуществляет государственное управление в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
ГАУ ДПО ИРО РБ	1. Осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную поддержку участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для учащихся, педагогов и молодых специалистов Республики Башкортостан.
МКУ ОО МР Альшеевский район	1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала ОУ. 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.
МБОУ ДО ДПиШ	1. Разрабатывает и утверждает нормативные документы, необходимые для внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ. 2. Разрабатывает целевую модель наставничества МБОУ ДО ДПиШ. 3. Разрабатывает и реализует мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели МБОУ ДО ДПиШ. 4. Реализует программу наставничества. 5. Реализует кадровую политику в программе наставничества. 6. Назначает куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ. 7. Обеспечивает инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ.	1. Формирует базу наставников и наставляемых. 2. Организует обучение наставников. 3. Контролирует процедуру внедрения целевой модели наставничества. 4. Контролирует реализацию программ наставничества. 5. Решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации модели. 6. Проводит мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Педагоги, ответственные за направления форм наставничества	Разрабатывают программы моделей форм наставничества.
Наставники и наставляемые	1. Реализуют форму наставничества «Учащийся – учащийся». 2. Реализуют форму наставничества «Педагог - учащийся». 3. Реализуют форму наставничества «Педагог – педагог».

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых и базы наставников осуществляется директором МБОУ ДО ДПиШ, заместителем директора по УВР, заведующими отделами, методистами, куратором целевой модели наставничества, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых

1. Из числа учащихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
2. Из числа педагогов:
- молодых специалистов;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников

1. Из числа учащихся:

- мотивированных помочь сверстникам и учащимся младшего возраста в образовательных, творческих и адаптационных вопросах.

1. Из числа педагогов:

- специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ ДО ДПиШ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО ДПиШ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем учащихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых
Формирование базы наставников	1. Выявление учащихся, мотивированных помочь сверстникам и учащимся младшего возраста в образовательных, творческих и адаптационных вопросах. 2. Выявление педагогов - специалистов, ветеранов педагогического труда, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта в качестве наставника.	База наставников
Обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Проведение встречи с участием наставников и наставляемых. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в базе куратора.	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация и осуществление работы	1. Проведение организационной встречи наставнических пар/групп. 2. Планирование работы по программе	Текущий контроль реализации программы наставничества.

наставнических пар/групп	наставничества. 3.Организация регулярных встреч наставников и наставляемых для совместной работы по программе. 4.Проведение итоговой встречи наставнических пар/групп.	Анкеты обратной связи от наставляемых и наставников.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы наставничества МБОУ ДО ДПиШ.	Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

8. Формы наставничества МБОУ ДО Дом пионеров и школьников

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматриваются три формы наставничества: «Учащийся – учащийся», «Педагог – учащийся», «Педагог – педагог».

8.1. Форма наставничества «Учащийся – учащийся».

Цель: разносторонняя поддержка учащихся 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, творческих результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри МБОУ ДО ДПиШ.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся в объединениях и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри групп объединений МБОУ ДО ДПиШ.
3. Численный рост посещаемости творческих объединений.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Учащийся – учащийся».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
1.Активный учащийся, обладающий лидерскими и организационными качествами. 2. Учащийся старшей группы, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 3.Учащийся - победитель конкурсов различного уровня.	Социально или ценностно дезориентированный учащийся, демонстрирующий невысокие образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни творческого объединения, отстраненный от коллектива.	Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в компетентной поддержке для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты формы наставничества «Учащийся – учащийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психосоциальная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен знаниями, умениями, навыками для достижения целей и высоких результатов в творчестве.

Схема реализации формы наставничества «Учащийся – учащийся».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учащийся – учащийся»	Круглый стол учащихся
Отбор наставников из активных учащихся объединений, обладающих качествами наставника, добровольно желающих принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор наставляемых из учащихся объединений, имеющих потребности в наставничестве, добровольно желающих принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи наставников и наставляемых.
Осуществление работы наставнических пар/групп	Регулярные встречи наставника и наставляемого. Представление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение творческих результатов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Подведение итогов работы наставнических пар/групп	Поощрение наставников.

8.2. Форма наставничества «Педагог – педагог»

Цель: повышение профессионального потенциала, поддержка молодых педагогов, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, 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 деятельность.

2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБОУ ДО ДПиШ.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
5. Рост числа профессиональных работ педагогов (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 конкурсов профессионального мастерства, автор программ, методических материалов. - Педагог, склонный к активной общественной работе. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с учащимися, родителями, другими педагогами.	Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения.

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, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог – новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»	Педагогический совет. Методический совет.
Отбор наставников из числа опытных и активных педагогов, выражающих желание помочь молодым педагогам	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Мастер – класс куратора.
Отбор наставляемых педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи наставников и наставляемых.

Осуществление работы наставнических пар/групп. Повышение квалификации наставляемого. Успешная адаптация. Закрепление в профессии. Творческая деятельность.	Регулярные встречи наставника и наставляемого. Представление конкретных результатов взаимодействия. Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий. Тестирование.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Подведение итогов работы наставнических пар/групп	Поощрение наставников.

8.3.Форма наставничества «Педагог – учащийся»

Цель – успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа учащихся, заинтересованных в развитии собственных талантов, умений и навыков.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к обучению и саморазвитию, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Улучшение психоэмоционального фона в объединениях МБОУ ДО ДПиШ.
2. Численный рост посещаемости творческих объединений.
3. Повышение образовательных результатов учащихся.
4. Увеличение успешно реализованных и представленных творческих исследовательских проектов учащихся.
5. Увеличение количества учащихся – участников конкурсов различного уровня.
6. Увеличение количества учащихся, участвующих в профориентационных мероприятиях.
7. Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – учащийся»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Неравнодушный педагог с большим опытом работы, с высокой квалификацией. Педагог с активной жизненной позицией. Педагог, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к учащимся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно выпускник ДПиШ.	Социально активный учащийся с собыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к

		процессам внутри ДПиШ и объединения.
--	--	--------------------------------------

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – учащийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого или социального проекта, в процессе которого наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – учащийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – учащийся»	Круглый стол
Отбор наставников из числа опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Мастер- класс куратора программы наставничества
Отбор учащихся, не мотивированных, имеющих проблемы с обучением. Отбор учащихся с особыми образовательными потребностями.	Анкетирование . Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи.
Осуществление работы наставнических пар/групп	Регулярные встречи наставника и наставляемого. Представление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Подведение итогов работы наставнических пар/групп	Поощрение наставляемых за достигнутые результаты

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.

3)

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 МБОУ ДО ДПиШ, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри МБОУ ДО ДПиШ, 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 МБОУ ДО ДПиШ и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников методом 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 анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

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.

9. 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 учащихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении учащимися 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

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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на 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 в МБОУ ДО ДПиШ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами МБОУ ДО ДПиШ "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.