

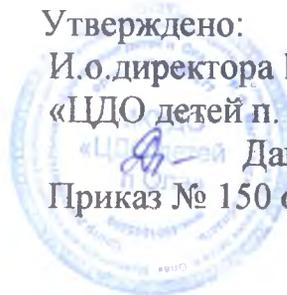
**Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования детей п. Ола»**

Утверждено:

И.о.директора МКУ ДО  
«ЦДО детей п. Ола»

 Данжеева С.Х.

Приказ № 150 от 18.10.2022 г



**ПРОГРАММА  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей п. Ола»**

п.Ола. 2022 г.

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Цель и задачи Программы.
3. Организационные основы наставничества.
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.
5. Структура управления реализации целевой модели наставничества.
6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.
7. Этапы реализации целевой модели наставничества.
8. Формы наставничества.
9. Мониторинг и оценка результатов реализации модели наставничества.
10. Механизм мотивации и поощрения наставников.
11. Дорожная карта реализации модели наставничества.
12. Литература.

## Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества в МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей п. Ола», осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Создание программы наставничества позволит решить задачи:

- для педагогов дополнительного образования: адаптации на рабочем месте, удовлетворение потребности в профессиональном развитии и становлении.

- для обучающихся: помощь в раскрытии и оценке осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных обучающихся в развитии собственных талантов и навыков.

### **Актуальность разработки данной программы.**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов, обучающихся в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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

- 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.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

**Нормативные правовые акты  
МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей п. Ола»**

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

**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.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**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.

**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.

**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.

**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».

**Учрежденческое 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.

**Цели и задачи программы.**

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

**Задачи целевой модели наставничества:**

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- разработка и реализация программ наставничества.
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.
- формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 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.
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- формирования активной гражданской позиции образовательного сообщества.
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров у участников системы наставничества.
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- снижение проблем адаптации в (новом) образовательном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ.

**Структура управления реализации целевой модели наставничества**

Уровни структуры	Направления деятельности
МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей п. Ола»	1. Организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели</li> <li>3. Реализация программ наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества</li> </ol>
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества</li> </ol>
Ответственные лица направления форм наставничества	<p>Разработка программы моделей форм наставничества. Контроль за реализацией</p>
Наставник и наставляемый	<p>Модели форм наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог».</li> <li>2. Реализация Формы наставничества «Педагог-обучающийся».</li> </ol>

### **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 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 учреждения (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 учреждения, куратором, методистом, педагогами, руководителями детских объединений и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

**Формирование базы наставляемых:**

**из числа обучающихся:**

- о проявивших выдающиеся способности;
- о демонстрирующих 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, имеющих проблемы в коммуникациях;

**из числа педагогов:**

- о молодых специалистах;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- о желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**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;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;

Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в образовательном учреждении

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение следующих форм наставничества: «Педагог – педагог», «Педагог – обучающийся».

**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, направления деятельности, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов.
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в учреждении.
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- улучшение психологического климата в учреждении.
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния работников учреждения, педагогического сообщества.
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых объединениях и группах.
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

#### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>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.</p>		<p><i>Имеет малый опыт работы</i></p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p><b>Типы наставников</b></p>			
<p><b>Наставник-консультант</b></p>		<p><b>Наставник направления</b></p>	
<p>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.</p>		<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	

#### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой педагог»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный руководитель детского объединения – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с группой 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 в направлении деятельности – Неопытный /начинающий работу в направлении»	Методическая поддержка по конкретному направлению

#### Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Педагогический, методический советы
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 статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете учреждения

#### Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

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

Задачи:

- помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
- повышение мотивации к образованию и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных-и жизненных ориентиров.
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

- повышение успеваемости и улучшение психозмоционального фона в объединении.
- численный рост участия в конкурсах, соревнованиях по интересам, а также в мероприятиях регионального, федерального, международного уровней.
- увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофориентационную подготовку.

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности обучающихся (совместно с педагогом, шефами, представителем предприятий и т.д.).

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p><b>Кто может быть</b></p> <p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> <li>• Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</li> <li>• Возможно, родитель образовательного учреждения.</li> </ul>	<p>Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желаний самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения и ее сообщества.</p> <p>Возможные варианты программы наставничества «Педагог - обучающийся»</p>

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – обучающийся»

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

### Схема реализации формы наставничества «Педагог – обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог- обучающийся»	Конференция

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на итоговом мероприятии учреждения. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

### **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:**

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

#### **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 образовательного учреждения, реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) Оценка 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:**

- 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.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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 различном уровне;

• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

• Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;

• Награждение грамотами "Лучший наставник";

• Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

(Дорожная карта)

реализации программы наставничества

МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей п. Ола»

(2022 – 2023 учебный год)

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Информирование педагогического сообщества о внедрении программы наставничества 2. Изучение имеющихся материалов по внедрению модели наставничества	Сентябрь-октябрь 2022	Администрация Педагоги
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества. 2. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения		

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:**

- 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**

- анализ 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.

**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.

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

- 1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

			системы наставничества 3.Издание приказа о назначении куратора по ЦМН		
		Выбор форм и программ наставничества	1.Проведение административного совещания по вопросам реализации ЦМН 2.Выбор форм и программ наставничества		
		Информирование о возможностях и целях целевой модели наставничества	1.Информирование через раздел «Наставничество» на сайте, родительские собрания, классные часы, информирование внешней среды, итд.		
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. 2.Анализ анкет. 3.Выбор форм наставничества. 4.Формирование базы данных наставляемых	Сентябрь-октябрь 2022	Куратор Педагоги
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2.Формирование базы наставников	Сентябрь – октябрь 2022	Директор Куратор Педагоги
4	Формирование наставнических пар/групп		1.Закрепление пар/групп приказом директора. 2.Внесение данных в базу наставников и базу наставляемых	Сентябрь-октябрь 2022	Директор Куратор Педагоги
5	Организация хода программы наставничества		1.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 2.Встречи с куратором. 3.Оказание консультационной помощи в разработке	Сентябрь 2022 – Май 2023	Куратор Наставники

			<p>перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников.</p> <p>4.Сроки сбора обратной связи от участников наставничества.</p>		
6	Завершение программы наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<p>1.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>2.Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.</p> <p>3.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества</p> <p>4.Публикация результатов программы наставничества, поощрение лучших наставников.</p> <p>5.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p>	Май 2023	<p>Директор</p> <p>Куратор</p> <p>Наставники</p>