



## ПОЛОЖЕНИЕ о программе наставничества для обучающихся МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

### 1. Общие положения

1.1. Программа наставничества для обучающихся муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района (далее – Программа наставничества, Программа) разработана в целях достижения результатов регионального проекта «Успех каждого ребенка» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества для учреждения дополнительного образования детей.

1.2. Программа наставничества разработана в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ от 29.12.2012;

- распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12. 2019 № Р-145;

- паспортом регионального проекта «Успех каждого ребенка», утвержденного Протоколом Совета по управлению проектами при Губернаторе Ямало-Ненецкого автономного округа № 13 от 12.12.2018;

1.3. Цель Программы наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования.

1.4. Задачи Программы наставничества:

- улучшить показатели учреждения;

- обеспечить благоприятные условия;

- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого

обучающегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории (маршрута);

В программе используются следующие термины и определения

**Наставничество** – это 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/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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) – сотрудники

данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Управление процессом внедрения и реализации

2.1. Общее руководство и координацию внедрения программы наставничества в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале осуществляет руководитель учреждения. Руководитель образовательного учреждения издает приказ о внедрении Программы наставничества, включающий основания для внедрения; сроки внедрения; перечень лиц, ответственных за реализацию Программы и материально-техническое обеспечение; содержание и сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения. Руководитель назначает куратора внедрения модели в образовательном учреждении.

2.2. Куратор формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программы наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Программы в учреждении.

2.3. К функциям образовательного учреждения по реализации программы наставничества относятся:

- разработка и реализация дорожной карты внедрения Программы наставничества;
- назначение куратора внедрения Программы;
- материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, специалистов, педагогов, участвующих в программе наставничества;
- проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ наставничества;
- формирование баз данных программы наставничества и описание лучших практик;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации Программы, через курсы повышения квалификации и/или программы переподготовки.

2.4. Для внедрения Программы наставничества на уровне образовательного учреждения допустимо использование ресурсов других образовательных учреждений, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

2.5. Для внедрения Программы наставничества разрабатывается нормативно-правовая база:

- положение о программе наставничества, которое определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, функции субъектов программы наставничества, процедуры отбора и обучения наставников, процесс закрепления наставнических пар, формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества, формы и условия поощрения наставника, критерии и показатели работы наставника, форму соглашения между наставником и наставляемым (законным представителем), форму согласия на обработку персональных данных от участников программы;
- дорожная карта, включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

2.6. Реализация программы наставничества в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале включает семь основных этапов и производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам (внешняя и внутренняя среда), обеспечивающим

поддержку всех процессов:

- 1) Подготовка условий для запуска программы наставничества
- 2) Формирование базы наставляемых
- 3) Формирование базы наставников
- 4) Отбор и обучение наставников
- 5) Формирование наставнических пар/групп
- 6) Организация работы наставнических пар/групп
- 7) Закрепление наставничества
- 8) Информационное сопровождение о реализации программы наставничества

**Организационная структура  
реализации Программы наставничества МБОУ «ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности.</b>
Директор	Общее руководство и координация внедрения программы наставничества в учреждении. 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы наставничества МБОУ «ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале. 2. Разработка Программы наставничества МБОУ «ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества МБОУ «ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Назначение куратора Программы наставничества МБОУ «ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале. 6. Привлечение к реализации программ наставничества образовательных учреждений, предприятий и организаций города. Заключение соглашений, договоров о сотрудничестве 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 8. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
Заместитель директора по АХР	1. Материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Заместитель директора по ОР	1. Формирование базы программ с внедрением форм наставничества.
Куратор (Заместитель директора по НМР)	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры реализации Программы наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Методисты	1. Организационно-методическое сопровождение реализации Программы наставничества по направленностям ДО.

	<p>2. Консультирование по вопросам внесения изменений в ДОП, ИОМ.</p> <p>3. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества по направленностям (анкетирование «до» и «после» реализации программы Наставничества)</p> <p>4. Описание наставнических практик по направленностям ДО.</p>
Наставники	<p>1. Информирование учащихся творческого объединения и родителей о внедрении Программы наставничества в образовательный процесс учреждения.</p> <p>2. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>3. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых</p> <p>4. Внесение изменений в дополнительные общеразвивающие программы.</p> <p>5. Разработка ИОМ</p> <p>6. Заполнение индивидуальной карты наставляемого.</p> <p>7. Реализация Программы наставничества.</p> <p>8. Презентация наработок, результатов внедрения наставнической практики.</p>

### 3. Механизм реализации Программы наставничества в учреждении

3.1. Подбор и закрепление наставников за наставляемым (может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых); назначение наставников приказом руководителя образовательного учреждения; разработка и утверждение приказом руководителя положения о программе наставничества; формирование и утверждение дорожной карты внедрения программы наставничества; внесение изменений в локальные акты учреждения; оформление договоров между предприятиями и образовательными учреждениями; обучение кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества.

3.2. Выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития с использованием различных форм диагностики.

3.3. Работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели); определение ресурсного пространства; самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и т.д.); проектирование индивидуальной образовательной маршрута/траектории); конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, др.); оформление, визуализация.

3.4. Организация куратором наставничества в образовательном учреждении; сопровождение наставником реализации наставляемым индивидуальной образовательной программы (маршрута/траектории); отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение корректив в индивидуальные образовательные программы (маршруты/траектории).

3.5. Оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (маршрута/траектории); подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения; мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

3.6. Наставник дистанцируется, продолжает реагировать на определенные ситуации; наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного роста.

#### 4. Формы наставничества

Программа наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале в Программе наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик», «педагог-ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

##### 4.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

##### **Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшение образовательных и творческих результатов,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательного учреждения,
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

##### **Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- улучшение психологического фона внутри группы, объединения, учреждения в целом;
- численный рост посещаемости творческих объединений;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

##### **Портрет участников:**

**Наставник.** Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, победитель муниципальных и региональных конкурсов и состязаний, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

##### **Наставляемый:**

**Вариант 1.** Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся.

**Вариант 2.** Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

*Возможные варианты программы*

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

*взаимодействие «лидер – пассивный»*, психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

*взаимодействие «равный – равному»*, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

*Область применения в рамках образовательной программы.*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в процессе организации совместных конкурсов и проектных работ, участия в конкурсах и состязаниях, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство.

#### **4.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающегося с 14 лет (учащийся) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной форме следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

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

**Задачи** деятельности наставника- профессионала в отношении учащегося:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования,
- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных учреждений, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи образовательных инициатив,
- рост числа образовательных и стартап-проектов,
- улучшение психозмоционального фона образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

**Портрет участников.**

*Наставник.* Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной

жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

*Наставляемый.*

**Вариант 1.** Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

*Возможные варианты программы.*

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательной организации, основными вариантами могут быть:

*взаимодействие «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;

*взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»* – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

*Область применения в рамках образовательной программы.*

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме творческих занятий и проектной деятельности, выездных мероприятий, экскурсий на предприятия, совместное участие в конкурсах, грантов от предприятий.

#### **4.4. Форма наставничества «учитель – ученик»**

Предполагает взаимодействие педагога образовательного учреждения и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

##### **4.4.1. Форма «учитель – высокомотивированный ученик».**

**Цель реализации** – раскрытие потенциала личности наставляемого.

**Задачи:**

- повышение мотивации к занятиям;
- улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательного учреждения.

**Участники пары:**

Наставник (тьютор):

педагог, занимающий позицию тьютора;

Наставляемый:

одаренный обучающийся - обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;

высокомотивированный обучающийся\* – обучающийся, имеющий высокий уровень

развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого: активный, читает дополнительную литературу, имеет высокие образовательные результаты, высокий уровень мотивации, настойчиво и с интересом работает, способен к самостоятельной деятельности.

**Направления работы наставника:**

побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора; совместно с учащимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство; организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов учащихся; организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности; помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории; осуществляет совместно с учащимся мониторинг достижений; организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

**Ожидаемые результаты работы наставнической пары:**

- развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора;
- определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность;
- повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе конкурсном движении.

#### **4.4.2. Форма «учитель – ученик с ОВЗ»**

**Цель реализации** – успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду социума.

**Задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

- создание условий для успешного обучения обучающегося,
- создание условий для успешной социализации обучающегося,
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

**Участники пары «наставник-наставляемый»:**

Наставник – специалист (педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ.

Наставляемые – обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

**Направления работы наставника:**

- обеспечивает сопровождение обучающегося с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

**Ожидаемые результаты работы наставнической пары:**

- развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве;

- сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательном учреждении.

#### **4.4.3. Форма «учитель-обучающийся группы риска»**

Цель реализации формы – оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: установление контакта с педагогами образовательного учреждения, работающими с обучающимся группы риска; обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе; оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

Участники пары «наставник-наставляемый»:

Наставник – равнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый – обучающийся группы риска.

Направления работы наставника: повышение мотивации обучающегося; профориентационная работа; работа с семьей обучающегося; работа со сверстниками; работа с организациями (комиссия по делам несовершеннолетних и др.)

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивация к участию в программах дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

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

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

Организация систематического мониторинга программы 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.

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

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

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

**Цели мониторинга:**

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

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- 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 учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

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.

**5.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**  
Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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:**

- 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.

## 6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на институциональном, 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:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте учреждения;
- создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества;
- награждение грамотами;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

## 7. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение образовательных и личностных показателей обучающихся.
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. Рост мотивации к саморазвитию учащихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
8. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.
9. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
10. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## 8. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

№ п/п	Наименование показателя	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале)	10	20	30	50
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале,	4	6	8	10

	вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале)				
3	Количество предприятий (организаций) осуществляющих деятельность в Пуровском районе, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников,	1	1	1	1
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе наставничества, реализуемых в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале)	55	65	75	85
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программе наставничества, реализуемых в МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале)	55	65	75	85