

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Городская станция юных натуралистов»



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ГорСЮН
А.Н. Чепелев
«1» сентября 2023 г.

утверждено решением Педагогического совета
от 01.09.2023 протокол № 01
приказ МАУ ДО ГорСЮН от 01.09.2023 № 137 А-О/Д

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МАУ ДО ГорСЮН**

г. Нижний Тагил

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Городская станция юных натуралистов» (МАУ ДО ГорСЮН), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях и создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, методической поддержки педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов МАУ ДО горСЮН.

В программе целевой модели наставничества используются следующие понятия и термины.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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.

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 делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

2.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 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».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>

2.3. Нормативные правовые акты МБУ ДО «Станция юных натуралистов»

- Устав Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Городская станция юных натуралистов».
- Программа развития Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Городская станция юных натуралистов».
- Отчет о результатах самообследования деятельности.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.

3. ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО ГорСЮН

- 3.1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- 3.2. Разработка и реализация программ наставничества.
- 3.3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 3.4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- 3.5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.
- 3.6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- 3.7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 4.1. 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.
- 4.2. Плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе уважительных отношений начинающих и опытных специалистов.
- 4.3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов станции, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- 4.4. Рост мотивации к саморазвитию учащихся.
- 4.5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- 4.6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 4.7. Формирование осознанной позиции у обучающихся, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 4.8. Рост информированности обучающихся о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития и иных возможностях.
- 4.9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов и учащихся.
- 4.10. Снижение проблем адаптации обучающихся в коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности
1. Министерство образования и молодежной политики Свердловской области	Осуществление государственного управления в сфере образования.
2. ИРРО, РРЦ ЕН, Модельный центр	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.
3.МАУ ДО ГорСЮН	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Координатор и куратор	Формирование базы наставников и наставляемых. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла.

6. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целевая модель наставничества реализуется через кадровую систему образовательной организации.

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. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших заинтересованность в обучении по индивидуальной образовательной траектории;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с адаптацией в социуме, ученическом коллективе.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- педагоги - молодые специалисты;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального выгорания, хронической усталости;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускников станции, заинтересованных в поддержке педагогической организации;
- ветеранов, отличников и почетных работников педагогического труда.

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

7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества. 	Дорожная карта реализации наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; – педагогов, заинтересованных в распространении передового педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в образовательной организации; – представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Организация реализации наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре/группе. 2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, – пробную рабочую встречу, – встречу-планирование, – комплекс последовательных встреч, 	Мониторинг: анализ обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности

	– итоговую встречу.	реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы станции. 3. Подведение итогов и популяризация практик.	Поощрение наставников.

8. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для успешной реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предусматривается выделение следующих форм наставничества.

8.1. Форма наставничества «Учащийся – учащийся»

Цель наставничества «учащийся - учащийся»: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями, помощь в адаптации к условиям обучения в системе дополнительного образования.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включения учащихся в социальные, культурные и образовательные процессы, непосредственно связанные с деятельностью образовательной организации.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри творческих объединений, образовательной организации в целом.
3. Сохранение контингента учащихся творческих объединений.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Учащийся – учащийся»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть наставником		
1) Активный учащийся с лидерскими качествами, высокими организаторскими способностями. 2) Учащийся с высокими достижениями в творческой, спортивной, образовательной деятельности. 3) Учащийся – участник всероссийского движения школьников, юннатского	1) Учащийся, пассивно участвующий в образовательной, спортивной и творческой деятельности объединения. 2) Учащийся, имеющий затруднения в освоении дополнительной общеобразовательной	1) Учащийся с особыми образовательными потребностями. 2) Учащийся, имеющий творческий, спортивный, интеллектуальный потенциал, желающий добиться определенных результатов в выбранном виде деятельности. 3) Учащийся, имеющий

движения, активный волонтер.	программы. 3) Учащийся, социально дезориентированный, плохо адаптированный к современным социальным реалиям.	затруднения в общении со сверстниками, при взаимодействия с участниками образовательного процесса.
------------------------------	---	--

Программы наставничества «Учащийся – учащийся»

Формы взаимодействия	Цель взаимодействия
«Лидер – пассивный учащийся»	Эмоциональная поддержка пассивного учащегося для повышения адаптации в коллективе, развития коммуникационных и творческих навыков и способностей.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения образовательных, творческих, спортивных целей.
«Адаптированный учащийся – неадаптированный учащийся»	Адаптация учащегося к вхождению в коллектив, учебный процесс.

Схема реализации формы наставничества «Учащийся – учащийся»

Этапы реализации	Мероприятия
1) Разработка и представление программ наставничества «Учащийся – учащийся» куратором, педагогами дополнительного образования (июнь – август)	Защита программы наставничества на методическом совете. Приказа по учреждению не требуется
2) Отбор наставников из числа активных учащихся объединений станции юных натуралистов (сентябрь).	Собеседование.
3) Консультирование наставников-учащихся станции юных натуралистов (сентябрь – октябрь).	Куратор, педагоги дополнительного образования.
4) Составление базы данных учащихся с особыми образовательными потребностями, низкой (высокой) образовательной, творческой, спортивной мотивацией, низкой (высокой) степенью социальной включенности и активности (сентябрь-октябрь).	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
5) Формирование пар (групп) наставничества в объединении (октябрь - ноябрь) .	Педагог проводит мониторинг и контроль ученического наставничества в объединении.
6) Рефлексия, анализ результатов наставничества в форме «учащийся – учащийся» (апрель - май).	Анкетирование. Собеседование. Награждение наставников учащихся, поощрение учащихся-наставляемых внутри объединения, на родительских собраниях, коллективных мероприятиях.

8.2. Форма наставничества «Педагог – педагог»

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне через оказание всесторонней поддержки молодым специалистам, педагогам, недавно вошедшим в коллектив, возрастным педагогам, педагогам, имеющим затруднения в определенных видах педагогической деятельности.

Задачи:

1. Способствовать формированию у педагогов потребности проводить рефлексию, заниматься анализом своей профессиональной деятельности.
2. Развивать у педагогов интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса в объединении.
3. Ориентировать педагогов образовательной организации на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности педагогов в образовательную и творческую деятельность МАУ ДО ГорСЮН.
2. Развитие личностного творческого потенциала молодых специалистов, возрастных педагогов и новых членов педагогического коллектива.
3. Повышение уровня удовлетворенности результатами педагогического труда, улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Сокращение конфликтных ситуаций в педагогическом, ученическом и родительском сообществах.
5. Рост профессиональной реализации педагогов через участие в профессиональных конкурсах, конференциях, методических объединениях.

Участники формы наставничества «Педагог – педагог»

Педагог - наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
1) Опытный педагог, имеющий успехи в профессиональной деятельности, активный участник методических объединений, семинаров, научно-практических конференций. 2) Педагог с активной жизненной позицией, лояльный участник педагогического сообщества. 3) Педагог с высоко развитым чувством эмпатии, организаторскими и коммуникативными способностями.	Педагог с малым опытом работы по специальности.	1) Педагог, находящийся в процессе адаптации в новом педагогическом коллективе. 2) Педагог, имеющий затруднения при освоении инноваций в педагогической науке и практике. 3) Педагог, испытывающий «профессиональное выгорание».

Программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель наставничества
«Опытный педагог – молодой специалист»	Приобретение молодым специалистом профессиональных навыков и компетенций, закрепление на своем рабочем месте в образовательной организации.

«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в освоении современных цифровых технологий в образовательной и воспитательной деятельности.
«Активный педагог – пассивный педагог»	Методическая и психоэмоциональная поддержка педагогической инициативы, рефлексии и презентации своего педагогического опыта.

Схема реализации наставничества «педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
1) Разработка и утверждение на педагогическом совете программ наставничества «Педагог - педагог».	Педагогический совет. Необходим приказ по ОУ.
2) Отбор и консультирование педагогов-наставников.	Создание базы данных педагогов - наставников.
3) Составление базы педагогов, испытывающих профессиональные затруднения и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	База данных педагогов-наставляемых
4) Формирование пар «педагог-наставник – педагог-наставляемый»	Собеседование.
5) Реализация программы наставничества.	Открытые занятия, семинары, методические объединения.
6) Рефлексия реализации программ наставничества.	Презентация позитивного педагогического опыта наставничества, поощрение педагогов-наставников.

8.3. Форма наставничества «Педагог - учащийся»

8.4.

Цель: формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, создание условий для развития творческих способностей, активного включения учащихся в построение своей индивидуальной образовательной траектории.

Задачи:

1. Формирование ценностных и жизненных ориентиров учащихся.
2. Развитие творческого мышления, организационных, коммуникативных навыков.
3. Помощь в построении индивидуальной образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемые результаты:

1. Сохранность контингента учащихся в объединениях станции юных натуралистов.
2. Создание положительной мотивации у учащихся станции к самореализации и личностному росту.
3. Количественный и качественный рост исследовательских и проектных работ, выполненных в объединениях станции юных натуралистов.
4. Успешная профориентационная работа в объединениях станции, поддержка позитивных отношений сообщества выпускников с учащимися станции.
5. Создание положительного имиджа станции юных натуралистов.

Участники наставничества в форме «Педагог - учащийся»

Наставник	Наставляемый учащийся	
	Активный	Пассивный
1) Педагог с большим опытом работы и активной жизненной позицией. 2) Выпускник станции юных натуралистов. 3) Родитель учащегося, готовый оказать помощь в качестве наставника.	Учащийся объединения станции юных натуралистов, мотивированный на личностный рост и получение высоких результатов в учебной, творческой, спортивной деятельности.	Учащийся, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, не заинтересованный в развитии метакомпетенций.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – учащийся»

Этапы реализации	Мероприятия
1) Разработка и презентация на педагогическом совете образовательной организации программ наставничества (июнь-август).	Обсуждение с администрацией ОУ, методистами. Приказа по учреждению не требуется
2) Составление базы наставников образовательной организации (июнь – август).	Собеседование, анкетирование.
3) Консультации и методическая поддержка наставников (в течение учебного года).	Куратор оказывает методическую помощь педагогам-наставникам.
4) Составление базы наставляемых активных и пассивных учащихся (сентябрь).	Собеседование учащегося с педагогом-наставником.
5) Формирование пар, групп (сентябрь).	Творческие задания для учащихся, анализ результатов.
6) Реализация программы наставничества.	Построение индивидуальной образовательной траектории, повышение результативности образовательной, творческой деятельности учащихся.
7) Рефлексия и презентация опыта наставничества.	Поощрение педагогов-наставников на педагогическом совете станции юных натуралистов. Поощрение учащихся благодарственными письмами, грамотами.

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества

Этап 1. Мониторинг направлен на оценку качества реализации программ наставничества.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемых в образовательной организации программ наставничества;
- 2) оценка эффективности программ как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования), определение условий эффективной программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- контроль хода программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результаты мониторинга.

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 аналитическая справка, в которой будут выделены позитивные и негативные моменты при реализации программ наставничества в МАУ ДО ГорСЮН, изменения качественных и количественных показателей учебной и творческой деятельности учащихся, профессионального благополучия педагогических работников.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ наставничества на участников

Этап 2. Мониторинг направлен на анализ и оценку таких показателей, как личностный профессиональный рост участников программы наставничества, повышение уровня вовлеченности учащихся образовательную деятельность, качество изменений в освоении учащимися образовательных программ. Анализ влияния программ наставничества на участников проводится при сравнении результатов мониторинга показателей входного и итогового контроля.

Цели мониторинга:

- 1) Оценка личностных характеристик участников программы.
- 2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса, то есть оценка качества изменений в освоении учащимися образовательных программ.
- 3) Анализ и корректировка сформированных пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- Теоретическое обоснование требований к организации наставничества в образовательной организации.
- Определение условий для эффективной реализации программы наставничества.
- Мониторинг эффективности внедрения программ наставничества и внесение изменений в программы в соответствии с результатами.
- Анализ характеристик образовательного процесса до и после внедрения программ наставничества.

10. МОТИВАЦИЯ И ПОощРЕНИЕ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

В образовательной организации необходимо развивать позитивное отношение педагогов и учащихся ко всем участникам программ наставничества.

Для поощрения наставнической деятельности в планируется ежегодное проведение педагогического фестиваля лучших практик наставнической деятельности, награждение учащихся и родителей благодарственными письмами и грамотами за высокие результаты в наставничестве, организация обратной связи и анализ предложений педагогов-наставников, педагогов-наставляемых, учащихся-наставников, учащихся-наставляемых по оптимизации внедрения программ наставничества в образовательной организации.