

Управление образования администрации города Кемерово
Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»
(МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»)

ул. Мичурина, 19, г. Кемерово, 650000, тел./ф58-05-20, e-mail: gducger@mail.ru
ОГРН 1024200715660, ИНН/КПП 4205020051/420501001

Программа
наставничества в МБОУ ДО «Центр дополнительного
образования детей им. В. Волошиной»

Кемерово 2021

Содержание

1. Общие положения
 2. Термины и определения
 3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества
 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
 5. Условия реализации программы
 6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества
 - 6.1. Основные этапы реализации программы
 - 6.2. Формы наставничества
 - 6.2.1. Форма наставничества «ученик-ученик»
 - 6.2.2. Форма наставничества «педагог-педагог»
 - 6.2.3. Форма наставничества «работодатель-ученик»
 - 6.2.4. Форма наставничества «студент - ученик»
 7. План мероприятий («дорожная карта»)
 8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы
 9. Механизмы мотивации и поощрения наставников
- Приложение №1 Формы документов, обеспечивающих реализацию программы
- Приложение №2 Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы

1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. ВУ. Волошиной», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целевая модель наставничества строится на **принципах** наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

1.2. **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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

1.3. **Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной», осуществляющего деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам по направленностям художественной, социально-гуманитарной, туристско-краеведческой, естественнонаучной направленностям;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Термины и определения

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

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

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

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

термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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.

3. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества

3.1. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

3.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

3.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 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. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

4.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся, занимающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам художественной, социально-гуманитарной, туристско-краеведческой, естественнонаучной направленностям;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

4.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

5. Условия реализации программы

5.1. Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы наставничества:

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).

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления ОО".

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.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- 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».

Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней

- Распоряжение губернатора Кемеровской области – Кузбасса «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся...» от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса «О внедрении в Кемеровской области Кузбассе целевой модели наставничества» от 17 апреля 2020 г. №782.

Нормативные правовые акты МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»

- Устав муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»
- Положение о внедрении целевой модели наставничества
- Положение о методическом объединении
- Положение о педагогическом совете
- Правила внутреннего трудового распорядка

5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

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 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 куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ОО, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

5.3. Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

Наименование	Содержание
Материально-техническая база	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества. Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В Центре формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровьесбережения. Для реализации программы используются оснащенные кабинеты, актовый зал. Обеспечен доступ к информационно- телекоммуникационным сетям, в Центре действует Интернет.
Учебно-методическое и информационное оснащение образовательной	Учебно-методическое и информационное оснащение образовательного процесса обеспечивает возможность: — реализации индивидуальных образовательных планов обучающихся, осуществления их самостоятельной образовательной деятельности;

деятельности	<p>Также для полноценной реализации программы Центр оснащен музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой.</p> <p>Для обеспечения безопасности жизни детей Центр оснащен противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной сигнализации, ведется наружное и внутреннее видеонаблюдение.</p> <p>Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать: методическую литературу; Интернет-ресурсы:</p>
--------------	--

6. Этапы реализации программы с указанием форм наставничества

6.1. Основные этапы целевой программы наставничества

№	Этапы	Работа внутри организации	Работа с внешней средой	Результат этапа
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; ● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; ● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ● сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> ● Определить заинтересованные в наставничестве Аудитории в Зависимости от Выбранной формы наставничества; ● информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия 	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и тд.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
2	Формирование	<ul style="list-style-type: none"> ● Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях 		Сформированная база наставляемых

	базы наставляемых	<p>программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, руководители, педагоги), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; • включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; • мотивировать наставников 	<p>формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> • Организовать обучение наставников на курсах повышения квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> • Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. • Собеседование с наставниками. • Программа обучения
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; • Не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	Привлечь волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп	Сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6	Организация работы наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; проанализировать сильные и слабые стороны	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального	Реализация программ наставников. Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга

		<p>участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; разработать систему поощрений наставников</p>	<p>вовлечения следующий программы</p>	<p>В цикл</p>	<p>динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы</p>
7	<p>Завершение наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● реализовать 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; ● пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно распорядительных органов муниципального образования на итоговое мероприятие; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров 		<p>Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников</p>

		<p>систему поощрений наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 		
--	--	---	--	--

6.2. Формы наставничества в Центре

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» рассматриваются четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «студент- ученик».

6.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение качества освоения дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в ОО.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, Центра в целом.
4. Увеличение охвата обучающихся, посещающих объединения Центра.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества

«ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый
------------------	---------------------

Кто может быть	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> • Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов. • Лидер объединения, принимающий активное участие в жизни объединения, Центра. 	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий более слабые образовательные результаты, не достаточно активно, принимающий участие в жизни объединения, Центра	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция по представлению программы наставничества.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся объединений	Анкетирование. Собеседование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией в коллективе, Участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар,	После личных встреч, обсуждения вопросов

групп.	
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты,	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей, участие в конкурсе). Улучшение образовательных, творческих результатов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность сообществу Центра	Поощрение на итоговом школьном мероприятии

Документы МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» и форматы реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<ul style="list-style-type: none"> • Программы воспитания. • Планы воспитательной работы. • Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. • Программа оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей. • План по профессиональному самоопределению обучающихся. • Иные программы/планы, действующие в Центре 	<ul style="list-style-type: none"> • Проектная деятельность • Подготовка к мероприятиям, конкурсам. • Совместное посещение или организация мероприятий. • Образовательные практики «Дети-детям». • Социально значимая деятельность • Волонтерская (добровольческая) деятельность.

6.2.2. Форма наставничества «Педагог – педагог»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональный успех (победитель различных профессиональных конкурсов, публикации педагогического опыта, выступления) Педагог склонный к активной общественной работе. Педагог обладающий лидерскими, организационными, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет) Испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной деятельности. Педагог находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Типы наставников:

Наставник-консультант – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

Наставник - Опытный педагог одного и того же направления деятельности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Возможные варианты программы наставничества «педагог-педагог»

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

Схема реализации формы наставничества «педагог-педагог».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. МО по направленностям
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Работа с базой наставников
Обучение наставников	Курсы повышения квалификации по обозначенной проблеме
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар-групп	После встреч, обсуждение вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых учебных занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете

Документы МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» и форматы реализации формы наставничества «педагог-педагог»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
Устав ОО Планы работы методических объединений План повышения квалификации. Программы/планы самообразования. Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников. Планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п	Конкурсы профессионального мастерства различного уровня (помощь в подготовке), курсы. Творческие мастерские. ОО молодого педагога. ОО педагогического мастерства. Семинары, открытые учебные занятия. Разработки информационно- методических пособий, сборников. Форумы, деловые игры. Образовательные курсы Локальный конкурс педагогического мастерства «Траектория успеха»

6.2.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшего, среднего и старшего школьного возраста осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Улучшение психоэмоционального фона обучающихся младшего, среднего и старшего школьного возраста, занимающихся в Центре.

2. Увеличение охвата обучающихся профориентационными мероприятиями.

3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, исследовательских работ обучающимися старшего школьного возраста.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. Работник с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Возможно, родитель	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся старшего школьного возраста, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Центра	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
Профессионал - ученик	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории

Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»

Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик».	В объединениях представляет педагог дополнительного образования
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Работа с базой наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана

	работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»
Проводится отбор обучающихся, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программ Центра	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Рефлексия реализации формы наставничества
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на мероприятиях. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника

Документы МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» и форматы реализации формы наставничества «работодатель - ученик»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
Программы воспитания. Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы Планы воспитательной работы. План по профессиональному самоопределению обучающихся. Партнерские соглашения с работодателями о взаимодействии Иные программы/планы, действующие в Центре	Проектная деятельность. Проориентационные мероприятия. Встречи с представителями предприятий/ профессий. Экскурсии на предприятия. Конкурсы, исследовательские работы обучающихся Выездные мероприятия. Проориентационные мероприятия в Центре

6.2.4. Форма наставничества «студент – ученик»

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение творческих результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
4. Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат:

1. Улучшение психоэмоционального фона внутри Центра;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, культурных проектов обучающихся;
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся;
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «студент – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Ответственный социально активный студент с выраженной гражданской позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, творческих социальных проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интерес другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самореализации, и профессиональной компетентности.	Низко мотивированный и дезориентированный обучающийся старшего школьного возраста, не имеющий желания выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах.	Мотивированный к получению большого объема информации о карьерных и образовательных возможностях, обучающийся желающий развивать свои навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения

Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«успевающий – неуспевающий»	Приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины
«лидер – равнодушный»	психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в сообщество Центра
«равный – другому»	обмен навыками, взаимная поддержка, активная творческая деятельность
«куратор – автор-проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским, исследовательским)

Схема реализации формы наставничества «студент – ученик»

Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик»	В объединении педагогом дополнительного образования
Проводится отбор наставников из числа активных студентов средних и высших учебных заведений, которые ранее	Анкетирование. Работа с базой наставников

обучались по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения.
Проводится отбор наставляемых из числа учеников Центра не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессии, обладают активной позицией.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, исследовательская работа, улучшение показателей).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на конференциях, в объединении. Благодарственное письмо в образовательное учреждение наставника

Документы МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» и форматы реализации формы наставничества «студент - ученик»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<ul style="list-style-type: none"> • Программы воспитания. • Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. • Планы воспитательной работы. • План по профессиональному самоопределению обучающихся. • Партнерские соглашения с учреждениями среднего и высшего профессионального образования • Иные программы/планы, действующие в Центре 	<ul style="list-style-type: none"> • проектная деятельность, • воспитательная работа, • мероприятия Центра, • экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

7. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2021	<i>Чередова И.П. директор</i>
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2021	Короткова С.А. замдиректора по УВР
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь 2021	Короткова С.А. замдиректора по УВР
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2021	Короткова С.А. замдиректора по УВР
2	Формирование базы наставляемых		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от родителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
2.3	Анализ полученных от наставляемых и их родителей данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
3	Формирование базы наставников		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
4	Отбор и обучение наставников		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР

4.2	Проведение собеседования с наставниками	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
4.3	Обучение наставников на курсах повышения квалификации	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
5	Формирование наставнических пар или групп		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6	Организация работы наставнических пар или групп		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Октябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь – апрель 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Апрель 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
7	Завершение наставничества		
7.1	Приглашение на педагогический совет всех участников программы наставничества	Май 2021	<i>Чередова И.П. директор</i>
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМП
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по

			УМР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Май 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в информационную справку	Май 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2021	Белоусова Е.Л. замдиректора по УМР

Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества (с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)

Охват программами обучающихся	2021		2022		2023		2024	
	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	чел	Не < 50 %	чел	Не < 70 %	чел
Охват программами педагогических работников	2021		2022		2023		2024	
	Не < 20 %	чел	Не < 30 %	Не < 10 %	чел	Не < 20 %	чел	Не < 30 %

8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»,

реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга: Оценка эффективности реализации ЦМН в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной»

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контролировать ход программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

8.2 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.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цель: оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников

Задачи мониторинга:

- обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- опередить условия эффективной программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
- сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на локальном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной».
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание на сайте муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне Центра
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Центра.