

Принята
педагогическим
советом протокол
№1 от 29 августа 2025 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «Романовская СОШ»
от 29.08.2025г. №131-од

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РОМАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МОУ «Романовская СОШ»
на 2025-2026 учебный год**

Волков Андрей Юрьевич,
заместитель директора по воспитательной работе,
куратор внедрения Целевой модели в МОУ «Романовская СОШ»;

Голубцова Марина Евгеньевна,
Советник директора по воспитанию
и взаимодействию с общественными объединениями,
куратор первичного отделения
Российского движения детей и молодежи «Движение первых» в МОУ «Романовская СОШ»

Нестерова Виктория Вячеславовна,
учитель, куратор проекта «Билет в будущее»

**п. Романовка
2025**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование программы	Программа наставничества МОУ «Романовская СОШ»
Программу подготовили	Волков Андрей Юрьевич, заместитель директора по воспитательной работе, куратор внедрения Целевой модели в МОУ «Романовская СОШ» Голубцова Марина Евгеньевна, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями, куратор первичного отделения Российского движения детей и молодежи «Движение первых» в МОУ «Романовская СОШ» Нестерова Виктория Вячеславовна, учитель, куратор проекта «Билет в будущее»
Срок реализации	01.09.2024-30.05.2025
Основание для разработки программы	• Конституция Российской Федерации; • Гражданский кодекс Российской Федерации; • Трудовой кодекс Российской Федерации; • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642); • Указ Президента Российской Федерации от 29 мая 2017 года N240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»; • Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. N 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р; • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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»; • Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
Основные формы наставничества, реализуемые в учреждении	«Учитель-учитель» «Учитель-ученик» «Ученик–ученик» «Студент-ученик» «Работодатель–ученик»

ВВЕДЕНИЕ

Методология наставничества имеет стратегическое значение для решения таких вопросов как: профессиональная подготовка, работа с трудными подростками, поддержка талантливой молодежи и еще более широкий круг воспитательных и культурных задач.

Предусмотрено, что в 2025 году не менее 80% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Следуя тенденциям, школа меняет модель работы и стремится к постановке персональных целей для каждого ученика и поиску наиболее удобного способа проверки его знаний.

Программа наставничества МОУ «Романовская СОШ» разработана с учетом Федеральных документов, нормативно-правовых актов Комитета по образованию администрации МО «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области» и МОУ «Романовская СОШ», и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Необходимо отметить, что с 1 апреля 2021 года вся деятельность по внедрению системы наставничества отражается в системе АИС «Навигатор ДО Ленинградской области», модуль «Наставничество». Фиксируются база наставников, наставляемых, наставнические программы и встречи, обратная связь от наставляемых и др.

1.ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Как показывает практика, наставничество не имеет границ и возрастных рамок.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов и т.д.).

2.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью реализации Программы наставничества является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов за счет использования кадрового потенциала как самого учреждения, так и за счет формирования устойчивых связей между образовательным учреждением, образовательными организациями города и региона, предприятиями бизнеса, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

Задачи внедрения Программы наставничества:

улучшение показателей по направлениям программы развития школы;
подготовка обучающихся 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.

Реализация наставничества базируется на следующих принципах:

- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;
- принцип добровольности – участие в программе по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Структура Программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации:

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и	Работа с наставляемым	- консультации, беседы, - использование информационных технологий для дистанционного	Мониторинг и оценка параметров Программы наставничества: - организационного (эффективность системной

раскрывать потенциал каждого человека.		формата	планируемой деятельности); -научно методического (наличие методической базы); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).
--	--	---------	--

- 3. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

-
- В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:
1. **Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
 2. **Наставник** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
 3. **Куратор** - сотрудник образовательной организации, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников (базы наставников и наставляемых регистрируются в системе АИС «Навигатор ДО Ленинградской области»). Формирование этих баз осуществляется куратором от организации и наставниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- имеющих проблемы с поведением;

из числа педагогов:

- молодых специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающими овладеть современными программами и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы дополнительного образования;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

Таким образом, в роли наставников могут выступать как сотрудники самого учреждения, так и представители сторонних организаций.

4. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Первым шагом процесса подбора наставников является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета содержит сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование.

Процесс обучения наставника делится на два этапа: первичное обучение (в роли преподавателя выступают куратор, приглашенные эксперты, успешные наставники-участники программ наставничества других организаций) и обучение в процессе деятельности (проводится куратором уже после того, как у наставника появится опыт и возникнут вопросы).

Результатом данного этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов, наставляемых конкретной образовательной организации

5. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МОУ «РОМАНОВСКАЯ СОШ»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	«успевающий – неуспевающий» -классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

	«лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-ученик	«учитель – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом; «учитель – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель. «учитель – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал; «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.
Учитель-учитель (педагог-педагог)	«опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой

	педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Студент-ученик	«Успевающий – неуспевающий» - поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения 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 школьное сообщество; «Равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность «Куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	«активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

6. СХЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПООЩРЕНИЕ

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик»	- Информирование учащихся
- Проводится отбор наставников из числа активных учащихся	- Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	- Обучение проводится куратором
- Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в	- Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	
- Формирование пар, групп	- После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором
- Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в учебное сообщество, повышена мотивация и осознанность	- Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность учебному сообществу	- Поощрение грамотами, благодарственными письмами

Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик»	- Информирование учащихся
- Проводится отбор наставников из числа активных учащихся	- Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	- Обучение проводится куратором
- Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	- Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
- Формирование пар, групп	- Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
- Повышение образовательных результатов у наставляемых.	- Определение образовательной траектории.
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	- Поощрение наставляемого на ученической конференции.

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	- Педагогический совет. Методический совет -
- Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	- Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	- Проводится при необходимости.
- Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	- Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

- Формирование пар, групп	- После личных встреч, обсуждения вопросов
- Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	- Проведение мастер - классов, открытых уроков
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	- Поощрение грамотами, благодарственными письмами

Схема реализации формы наставничества «Студент-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Студент-ученик»	Классные часы в 9-11 классах
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей	Анкетирование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
- Проводится отбор учащихся	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
- Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
- Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
- Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель-ученик»	- Информирование учащихся
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей	- Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
- Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках обычной учебной программы	- Листы опроса. Использование базы наставляемых

- Формирование пар, групп	- Личные встречи или групповая работа.
- Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	- Анализ успеваемости. Конкретные учебные проекты. Определение образовательной траектории
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	- Поощрение грамотами, благодарственными письмами

7. ВИДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Основными видам наставничества являются следующие:

Наставничество «один на один»:

наставник сопровождает проектную деятельность наставляемого, способствует погружению наставляемого в среду проекта, знакомит с правилами, традициями, корпоративной этикой; передает свои знания и опыт; консультирует, направляет, дает советы; обсуждает идеи; организует деятельность наставляемого по самооценке; оценивает деловые качества наставляемого и его развитие в ходе проектной деятельности;

Ситуационное наставничество:

взаимодействие происходит при обращении наставляемого к наставнику за рекомендациями, указаниями, разъяснениями, помощью. Наставник реагирует и старается разрешить затруднения наставляемого;

Групповое наставничество:

здесь возможно распределение различных зон ответственности в проекте между наставляемыми. В остальном взаимодействие происходит по тем же вопросам как и в модели наставничества «Один на один»;

Краткосрочное или целеполагающее наставничество:

Наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

Флеш-наставничество:

Короткое общение. Наставник (обычно, приглашенный специалист) делится опытом по достижению своего успеха, дает рекомендации.

Основные направления наставничества:

Наставническая программа	Направление наставничества
Школа лидера (Приложение 1)	Создание развивающей среды, способствующей формированию лидерских качеств подростков
Основы волонтерской деятельности	Развитие социальной активности и

(Приложение 2)	самореализации посредством участия в добровольческой деятельности.
Билет в будущее (Приложение 3)	Оказание помощи в профессиональной ориентации обучающихся
Давайте жить дружно (Приложение 4)	Привитие учащимся навыков бесконфликтного общения в коллективе.

8.МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НАСТАВНИКА

Мониторинг процесса реализации программы наставничества наставника понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о ней и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга отдельных программ наставничества наставников 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.

Цель мониторинга: оценка качества реализуемой программы наставничества, ее эффективности и полезности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней индивидов.

Задачи мониторинга:

- оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый»;
- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода программы наставничества;
- выявление особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- 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.

Мониторинг программы наставничества наставника состоит из двух основных этапов:

1. Оценка численных показателей;
2. Оценка качества процесса реализации программы наставничества наставника; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Первый этап мониторинга направлен на сбор и анализ численных показателей – количество наставников и наставляемых, участвовавших в различных формах наставничества, а также количество наставнических программ, реализованных за конкретный период.

Количественные показатели реализации Программы наставничества	1. Количество зарегистрированных наставников; 2. Количество партнерских организаций, заключивших договор о сотрудничестве; 3. Количество успешно реализованных наставнических программ; 4. <i>Количество детей в возрасте от 10 до 18 лет, вовлеченных в любые формы наставничества</i>	1. По факту 2. По факту 3. По факту 4. <i>Не менее 25% от общего количества детей в возрасте от 10 до 18 лет</i>
--	--	---

Второй этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества наставника, качества совместной работы парили групп «наставник-наставляемый», мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества, развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

9. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение форумов, конференций, встреч, форсайт-сессий наставников;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, наставникам из числа работодателей, специалистов учреждений образования и др.

11. ОЖИДАЕМЫЕ РУЗУЛЬТАТЫ

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении,
улучшение качества дополнительного образования;
улучшение психологического климата в образовательном учреждении как
среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
практическая реализация концепции построения индивидуальных
образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

В области развития кадрового потенциала:

повышение качества работы педагогов;
получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для
вступления в полноценную трудовую деятельность;
адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы.

В области достижений наставляемых:

улучшение образовательных показателей;
повышение степени включенности обучающихся в образовательные
процессы организации;
повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в
вопросах саморазвития и образования;
развития гибких навыков наставляемых, необходимых для гармоничной
личности.