

В программе используются следующие понятия и термины.

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

**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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программынаставничества.

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

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

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

**Буллинг**- проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальныхсетях.

**Метакомпетенции**- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся МБОУ ДО ДЮСШ в возрасте от 10 лет.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в спортивной и других сферах;

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

- раскрытие личностного и физического потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ ДО ДЮСШ:

обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей детско-юношеской спортивной школы в данной целевой модели наставничества приоритетной формойнаставничества является форма

**«Ученик – ученик».**

1. Нормативные основы реализации программы

# Нормативные правовые акты Российской Федерации:

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* 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](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* 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 регионального уровня:**

* Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 04.02.2021 № 316-01-63-190/21 "Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021 году"
* Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 18.11.2020 № 316-01-63-1897/20 "О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01- 63-915/20 о внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность"
* Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 11.06.2020 № 316-01-63-997/20 "Об утверждении списков общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, государственных профессиональных образовательных организаций, являющихся участниками внедрения целевой модели наставничества"
* Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования"

**Нормативные правовые акты муниципального уровня:**

* Приказ Управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области №191-р от 2.06.20 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся Сосновского района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам"

**Нормативные правовые акты МБОУ ДО ДЮСШ:**

* + Устав
  + Программа развития
  + Положение о педагогическом совете
  + Издание приказов на уровне детско-юношеской спортивной школы
    - об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества (назначение куратора, утверждение состава рабочей группы, утверждение Положения о реализации системы наставничества, утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества);
    - утверждение программы наставничества.

1. Ожидаемые результаты реализации программы наставничествав

***образовательной организации***

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в спортивной сфере.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Рост мотивации к достижению спортивных результатов и саморазвитию обучающихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.
8. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
9. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
10. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
    1. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направление деятельности | Контрольные сроки  исполнения |
| Директор | * Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой моделинаставничества. * Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. | март 2022 |
| Куратор программы наставничества | * Разработка положения, дорожной карты и программы целевой моделинаставничества. * Формирование базы наставников инаставляемых. * Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). * Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. * Контроль проведения программнаставничества. * Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. * Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализациимодели. * мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | март 2022,  в течение всего периода реализации ЦМН |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуального  развития наставляемых. | В течение  всего периода  реализации ЦМН |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие  с наставником. | В течение  всего периода  реализации ЦМН |

* 1. ***Кадровая система реализации целевой модели наставничества***

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки икомпетенции.
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 самосовершенствованиянаставляемого.
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, тренерами-преподавателями и иными лицами спортивной школы, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

* + проявивших выдающиеся спортивныеспособности;
  + демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
  + с ограниченными возможностямиздоровья;
  + попавших в трудную жизненнуюситуацию;
  + имеющих проблемы споведением;
  + не принимающих участие в жизни спортивной школы, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей спортивной школы.

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

* 1. ***Этапы реализации Целевой модели наставничества***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников. 3. Информирование   и выбор форм наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа включает действия по формированию базы из числа:  ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;  ● студентов, выпускников спортивной школы, с выраженной гражданской позицией, имеющих высокие спортивные достижения. | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Собеседование с наставниками.  2. Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех   наставляемых в любом формате.   1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые  продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений  в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными  и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает:   * встречу-знакомство, * встречу-планирование, * комплекс последовательных встреч, * итоговую встречу. | Мониторинг:  ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;  ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.  2. Подведение итогов программы спортивной школы.  3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие  наставнические практики.  Поощрение наставников. |

7.Формы наставничест

Ф

7. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ ДО ДЮСШ

**7.1. 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 спортивных результатов.
3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные и образовательные процессы.
2. Повышение спортивных результатов.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, спортивной школы в целом.
4. Численный рост посещаемости спортивных секций.

Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектов.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть.** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. * Ученик, демонстрирующий высокие спортивные результаты. * Победитель региональных соревнований. * Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные спортивные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни спортивной школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов. |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Победитель – участник» | Достижение лучших спортивных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных и 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** |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся. | Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую мотивацию к занятиям спортом, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные вшкольное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои спортивные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (улучшение показателей). Улучшение спортивных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на торжественной линейке. |

1. ***Формирование базы наставников инаставляемых***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формирование базы наставников** | | **Формирование базы наставляемых** |
| **Из числа внутреннего контура** | **Из числа внешнего контура** |
| * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах; * родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. | * выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы. | * информирование родителей, педагогов, обучающихся o возможностях и целях программы; * проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; * выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощьюнаставничества. * сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых сперечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. | | |

1. ***«Дорожная карта»***

***реализации целевой модели наставничества***

***в МБОУ ДО ДЮСШ на 2022-2024 гг.***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | | Наименование  этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | | Подготовка условий для запуска програм мы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся вМБОУ ДО ДЮСШ | Февраль 2022 | Киселев А.В. директор |
| Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в школе | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества».  2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве.  3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества. | Март 2022 | Киселев А.В.,  директор,  Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей спортивной школы | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри спортивной школы. 2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества. 3. Формирование программы по одной форме наставничества   «Ученик – ученик» | Март 2022 | Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества | 1. Проведениепедагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение групповых собраний. 4. Информирование внешней среды. | Сентябрь  2022-2024 | Киселев А.В.,  директор,  тренеры-преподаватели |
| 2. | | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программенаставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональныхданных. 3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся. | Март 2022.  Сентябрь 2022-2024 | Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| 3. | | Формир  ование базы наставников | Сбор данных о  наставниках, формирование базы данных наставников | 1. Проведение анкетирования   среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.   1. Сбор согласий на обработку персональныхданных. 2. Формирование баз данных наставников из числа обучающихся | Март 2022.  Сентябрь 2022-2024 | Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| 4. | | Отбор и  обучени е наставников | Выявление  наставников, входящих в базу потенциальных наставников.  Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Проведение анализа базы   наставников и выбор подходящих для конкретной программы.   1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставническойдеятельности. 2. Организация обучения наставников. | Март 2022.  Сентябрь 2022-2024 | Киселев А.В., директор, Ваганова Т.О.,  куратор  целевой модели наставничества |
| 5. | | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников  и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп | 1. Анализ заполненных анкет   потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.   1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых. | Март 2022.  Сентябрь 2022-2024 | Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| 6. | | Организ  ация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация  комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых | 1. Регулярные встречинаставника   и наставляемого.   1. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки. | Март-июнь 2022.  Сентябрь-  декабрь  2022 –2024 | Наставники,  Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| 7. | Заверше  ние наставничества | | Отчеты по итогам  наставнической программы | Анкетирование участников.  Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. | Декабрь  2022-2024 | Ваганова Т.О.,  куратор целевой модели наставничества |
| Мотивация и  поощрения наставников | 1. Поощрение участников   наставнической деятельности благодарственными письмами.   1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы | Декабрь  2022-2024 | Киселев А.В.,  директор, Ваганова Т.О., куратор целевой модели наставничества |

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного роста участников, динамика спортивных результатов.

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

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

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику спортивных показателей.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

* сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
  + контроль хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

* + определение условий эффективной программы наставничества;
  + контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие спортивных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

* + качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ;

- динамику спортивных результатов.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в спортивной 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.

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

1. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образованияпар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личностинаставника;
  + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
  + определение условий эффективной программы наставничества;
  + анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
  + сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
  + сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

11. Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном и муниципальном 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 наставников на учрежденческом уровне;
    - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
    - Проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";
    - Награждение грамотами "Лучший наставник";
    - Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.