|  |  |
| --- | --- |
| Принято:на педагогическом советепротокол № 15 от «27» июня 2023 г. | Утверждена приказом от 30.06.2023 № 59/10. |

Приложение № 1

Программа (целевой модели) наставничества в Муниципальном автономном учреждении

«Детско-юношеская спортивная школа»

Камышловского городского округа

Срок реализации: 1 год

Разработчик: Никулина Н.Л.,

методист

г. Камышлов, 2023

1. **Пояснительная записка**

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАУ ДО «ДЮСШ» КГО (далее – ДЮСШ).

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, 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.

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

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, 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 своей цели.

1. **Нормативные основы модели наставничества**

**Нормативно-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.
1. **Задачи целевой модели наставничества**

- Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

 - Разработка и реализация программ наставничества.

- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

 - Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

- Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

 - Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

- 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 школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

 - Рост мотивации к саморазвитию обучающихся.

- Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

 - Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

- Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

 - Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направление деятельности |
| **МАУ ДО ДЮСШ КГО** | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели

наставничества ДЮСШ1. Разработка целевой модели наставничества ДЮСШ
2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели ДЮСШ
3. Реализация программ наставничества.
4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
5. Назначение куратора внедрения целевой модели ДЮСШ
6. Инфраструктурное и материально-­техническое обеспечение.
 |
| **Куратор модели наставничества МАУ ДО ДЮСШ КГО** | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации.
 |
| **Ответственные лица за реализацией форм наставничества** | Разработка программ моделей форм наставничества.Контроль целевой модели наставничества. |
| **Наставники и наставляемые** | 1. Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик».
2. Реализация Форма наставничества «педагог-педагог».
 |

1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МАУ ДО ДЮСШ КГО**

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.

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 директором ДЮСШ, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы:

• Формирование базы наставляемых:

* из числа обучающихся:
* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

• 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
2. Выбор аудитории для поиска наставников.
3. Информирование и в выбор форм наставничества.
 | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно наставляемых решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром базы наставников включает действия по формированию наставников, которые из числа:

 • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, наставничества, так и в творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | 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. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполненные анкеты в письменной

свободной форме.1. Собеседование с наставниками.
2. Программа обучения
 |
| Формированиенаставническихпар/групп | 1. Провести общую встречу с участие всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |
| Организация ходанаставническойпрограммы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобыони были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой программы на паре/группе включает:* встречу-знакомство;
* пробную рабочую встречу, наставников, наставляемых;
* встречу-планирование;
* комплекс последовательных встреч, эффективности реализации; • итоговую встречу.
 | Мониторинг:• сбор обратной связи от наставляемых и наставников - для мониторинга динамики влияния программы. |
| Завершениепрограммынаставничества | 1. Подведение итогов каждой пары\группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

1. **Формы наставничества в МАУ ДО ДЮСШ КГО**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 2 форм наставничества: «Ученик - ученик», «педагог-педагог».

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Цель** |
| **«Ученик-ученик»** | 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 или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпенсаций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организацию.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.
 |
| **Результаты:**1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости спортивных секций.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
 |
| **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. |
| «адаптивный-неадаптивный» | Адаптация к новым условиям обучения |
| **Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик»** |
| **Этапы реализации** | **мероприятия** |
| Проводится отбор наставников из числа учащихся школьного сообщества | 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, не включенные в школьное 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 взаимодействия (проект, улучшение образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, показателей). | Предоставление конкретных результатов |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективной работы |

**Портрет наставника:**

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель различного уровня соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Цель** |
| **«Педагог-педагог»** | Успешное закрепление на месте работы или должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
4. Ускорить процесс профессионального становления педагога;
5. Сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического)
 |
| **Результаты:**1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
3. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
4. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
5. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
6. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
 |
| **Схема реализации формы наставничества «педагог-педагог»** |
| **Формы взаимодействия** | **цель** |
| «опытный педагог-молодой специалист» | Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. |
| «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Профессиональная помощь 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 –неопытный» | Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному виду спорта (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.) |
| **Этапы реализации** | **мероприятия** |
| Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления | - Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития;- Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития;- Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей |
| Вхождение в должность (для вновь принятых) | - Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.- Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): спортивный зал и др.- Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, тренеры-преподаватели и пр.- Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей- Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса- Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |
| Направления профессионального развития педагогического работника | - Изучить психологические и возрастные особенности учащихся - Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога - Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)- Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.) - Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты УТЗ; методические рекомендаций и др.)- Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО- Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога - Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога - Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования- Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности  |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективной работы |

**Портрет наставника**

Наставник - опытный тренер-преподаватель мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. В качестве наставника могут выступать: тренер- преподаватель, методист. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

**Портрет наставляемого**

 Молодой специалист, имеющий малый опыт работы –от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

1. **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, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
	1. **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* 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.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках 1 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.

* 1. **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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- 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.

1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.