Приложение 3

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**Тисульская средняя общеобразовательная школа №1**

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. **Пояснительная записка.**

 Настоящая целевая модель наставничества МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта"Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

**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 МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1.

Создание целевой модели наставничества МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**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, 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. **Нормативные основы целевой модели наставничества.**

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* [Конвенция о правах ребенка,](http://docs.cntd.ru/document/1900759) одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.](http://docs.cntd.ru/document/9009714)
* 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 школы".

**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 до2025 года,](http://docs.cntd.ru/document/420237592) утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29](http://docs.cntd.ru/document/420237592)
* [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.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)
* [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 МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1**

* Устав школы
* Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1
* Положение о педагогическом совете
* Положение о методическом совете

**3.** **Задачи целевой модели наставничества МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. 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**
1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
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. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
	1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1**

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 школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

1. проявивших выдающиеся способности;
	1. демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
	2. с ограниченными возможностями здоровья;
	3. попавших в трудную жизненную ситуацию;
	4. имеющих проблемы с поведением;
	5. не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
* из числа педагогов:
	1. молодых специалистов;

o находящихся в состоянии эмоционального выгорания,хроническойусталости;

1. находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

o желающимиовладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями 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;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовкаусловийдлязапускапрограммынаставничества | 1. Создание благоприятных

условий для запуска программы.1. Сбор предварительных запросов от

потенциальных наставляемых.1. Выбор аудитории для поиска

наставников.1. Информирование и выбор форм наставничества.
2. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение

внешних ресурсов к реализациипрограммы. | Дорожная картаРеализации наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем

обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.1. Сбор и систематизация запросов от

потенциальных наставляемых. | Сформированная базанаставляемых с картой запросов. |
| Формированиебазы наставников | 1. Работа с внутренним контуромвключает действия по формированиюбазы из числа:- обучающихся, мотивированныхпомочь сверстникам в образовательных, спортивных,творческих и адаптационныхвопросах (например, участникикружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектныхклассов, спортивных секций);- педагогов, заинтересованных втиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и другихпредставителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);- успешных предпринимателей илиобщественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;- представители других организаций,с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которыеПотенциально могут участвовать как в текущейПрограмме наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление потенциальных наставников для конкретной прграммы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
3. Заполнение анкеты потенциальными наставниками.
4. Собеседование с наставниками.
 | Программа обучения |
| Формированиенаставническихпар/групп | 1. Провести общую встречу наставников и наставляемых в любом формате.
2. Зафиксировать сложившиеся пары в базе куратора программы.
 | Сформированные наставнические пары |
| Организацияходанаставническойпрограммы | Закрепление гармоничных ипродуктивных отношений внаставнической паре/группетак, чтобы они были максимальнокомфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:встречу-знакомство,пробную рабочую встречу,встречу-планирование,комплекс последовательных встреч,итоговую встречу. | Мониторинг:● сбор обратной связи отНаставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;● сбор обратной связи от наставников, наставляемых икураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершениепрограммынаставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы.3. Публичное подведение итогов ипопуляризация практик. | Собраны лучшиенаставнические практики.Поощрение наставников. |

* 1. **Формы наставничества МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ Тисульской средней общеобразовательной школы №1 в данной целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Ученик – ученик».

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

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| Успевающий-неуспевающий | Достижение лучших образовательных результатов |
| Лидер - пассивный | Психо-эмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитие спортивных, творческих, коммуникативных, лидерских качеств |
| Равный-равному | Обмен навыков для достижения цели |
| Адаптированный-неадаптированному | Адаптация к новым условиям обучения |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование.Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |

|  |  |
| --- | --- |
| Проводится отбор учащихся, имеющихособые образовательные потребности,низкую учебную мотивацию, проблемы садаптацией в коллективе, не включенные вшкольное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых.После личных встреч, обсуждения вопросов.  |

|  |  |
| --- | --- |
| Формирование пар, групп. | Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшениепоказателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

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.

**8.1. 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 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 (таблица 2).

**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

* освоении обучающимися образовательных программ).
1. 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.