Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 24 п. Бира»

СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
МБОУ СОШ № 24 п. Бира
(протокол от 31.08.22 № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 24 п. Бира»
_____ Е.П.Павлова
Приказ № 175 от 31.08.22

ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022-2026 годы

п. Бира
2022 год

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Пояснительная записка.

Настоящая программа целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 24 п. Бира», (далее – программа 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".

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 в МБОУ «СОШ № 24 п. Бира».

Задачи программы наставничества.

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация положения о программе наставничества и программы 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, педагогов, других участников программы наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Осуществление мониторинга реализации программы наставничества.
8. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
10. Разработка критериев эффективности работы наставников и оценка результативности деятельности наставников.

Нормативные основы программы наставничества.

Программа наставничества осуществляется на основании Положения о программе наставничества в МБОУ «СОШ № 24 п. Бира», «Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 24 п. Бира». Также при реализации программы наставничества рабочая группа руководствуется следующими нормативными документами:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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 обучающи-

мися»;
- письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательными программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

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.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе обучающихся.
- Снижение показателей правонарушений среди несовершеннолетних.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального профессионального сообщества.
- Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Структура управления программой наставничества
в МБОУ «СОШ № 24 п. Бира»

Уровни структуры	Направления деятельности
Департамент образования Еврейской автономной области	1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. 4. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в ОО.
МБОУ «СОШ № 24 п. Бира»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка программы целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели в ОО. Реализация программ наставничества.

	4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в ОО.
Куратор программы целевой модели наставничества	1. Контроль за реализацией программы наставничества. 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 программы целевой модели наставничества
Рабочая группа (ответственные лица) за направления форм наставничества	1. Разработка программ моделей форм наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых. 3. Ведение персонифицированного учета участников программы наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации программы целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализация форм наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «родитель- ученик».

Кадровая система реализации программы наставничества

В программе 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 и рабочая группа** – сотрудники образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу ответственных лиц и 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:

- состоящие на учете в КДН, на ВШУ;
- имеющие низкий уровень учебной мотивации;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- имеющие трудности в адаптации и др.

Из числа педагогов:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников:

Из числа обучающихся:

- мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- проявившие выдающиеся способности;
- проявляющие лидерские качества;
- имеющие примерное поведение и др.

Из числа педагогов:

- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- успешные педагоги, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- педагоги-новаторы;
- лидеры педагогического сообщества и др.

Из числа родителей:

- родители обучающихся – активные участники родительских или управляющих советов.

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

Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, педагогов, родителей.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих вбазу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Проведение встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация данных сложившихся пар/групп в специальной базе куратора. 3. Издание приказов о работе наставнических пар/групп закреплении ответственного лица за работу пары, при реализации формы наставничества «ученик-ученик».	Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работув рамках программы.
Организация хода наставнической программы.	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, что бы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратнойсвязи от наставляемых –для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для монито-

		ринга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы наставничества школы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Формы наставничества в МБОУ «СОШ № 24 п. Бира»

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ № 24 п. Бира», в данной программе наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «родитель – 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.

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Пассивный**	**Активный**
1. Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. 2.Ученик,демонстрирующий высокие результаты в различных видах деятельности. 4.Лидер класса или школы, принимающий активное участие в жизни школы. 5.Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику социальной ступени, имеющий слабую социализацию или проблемы споведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся, нуждающийсяв поддержке и/или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Результат:

1) Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2) Повышение мотивации к обучению.
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»

Примерные варианты реализации формы наставничества «ученик – ученик»

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

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик»	Классные часы, индивидуальные беседы и др
Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором, ответственными лицами.
Проводится отбор обучающихся, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, беседы. Согласие родителей. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором. Составление плана работы наставнической пары/группы, издание приказа
Организация и реализация работы в наставнической паре/группе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) и др.
Рефлексия реализации плана работы	Анализ эффективности реализации про-

наставнической пары/группы.	граммы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Форма наставничества «учитель – учитель»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»

<table>
<tr><th colspan="2">Наставник</th><th colspan="2">Наставляемый</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.
3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><th>Молодой специалист</th><th>Педагог</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием собучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td><td rowspan="4">1.Педагог, находящийся состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
2.Консервативный педагог.
3.Педагог, желающий профессионально расти.</td></tr>
<tr><th colspan="2">Типы наставников</th></tr>
<tr><th>Наставник - консультант</th><th>Наставник - предметник</th></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого - педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</td></tr>
</table>

Примерные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных Педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование**.** Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводитсся отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Встречи, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии.Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер– классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

Форма наставничества «родитель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:
1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:
1. Повышение учебной мотивации и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
2. Численный рост семейного благополучия.

Наставник	Наставляемый
1. Родитель, имеющий опыт взаимодействия с детьми: многодетные, приемные, члены родительского комитета. 2. Родитель, склонный к активной общественной работе. 3. Родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	1.Обучающийся, воспитывающийся в детском доме. 2. Обучающийся из неблагополучной семьи, находящийся в социально-опасном положении.

Примерные варианты программы наставничества «родитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Родитель -обучающийся» «Родитель-класс»	Оказание помощи ребенку и семье при участии в мероприятиях, участие в классных делах.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программы 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.

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.

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;
- писание 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 ктрем 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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- 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 этапа,

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.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном, региональном 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.