

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2» пгт Забайкальск

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического
совета 14.12.2021 года, протокол №3

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СОШ № 2 пгт Забайкальск
Н.В.Дондокова
Приказ от «14»декабря 2021 года №47

**Положение о наставничестве
в МОУ СОШ № 2 пгт Забайкальск**



Положение о наставничестве в МОУ СОШ № 2 пгт Забайкальск

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве в МОУ СОШ № 2 пгт Забайкальск, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", «Социальная активность», "Успех каждого ребенка", национального проекта "Образование".

1.1 Актуальность наставничества

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Целевая модель наставничества как компонент современной системы образования Российской Федерации обосновывается тем, что универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации является важной технологией интенсивного развития личности.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути профессионального становления, повышения квалификации, социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, 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, органичному становлению полноценной личности.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

1.2 Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности (форма «учитель-учитель»).

Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества (форма «ученик-ученик»).

Таким образом, наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала наставляемого. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции и стремление заниматься самообразованием и добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Задачи наставничества:

- 1) улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- 2) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала и поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- 3) создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- 4) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- 5) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- 6) подготовка кадрового резерва в рамках реализации системы менторства в образовательной организации.

1.3 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. В МОУ СОШ №2 пгт Забайкальск наставниками являются социальный педагог, педагог-психолог, педагоги с высшей квалификационной категорией; наставник должен обладать коммуникабельными навыками, уметь слушать и слышать.

База наставников может формироваться из числа:

- обучающихся, готовых 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 советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- ветеранов педагогического труда.

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).

1.4 Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

В МОУ СОШ №2 пгт Забайкальск куратором назначена Кувардина Л.А., заместитель директора школы по УВР

1.5 Наставляемый – это участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные проблемы, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. **База наставляемых формируется**

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

- **из числа педагогов:** молодых специалистов; находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

2. Регламент деятельности по реализации положения о наставничестве

2.1 Списочный состав наставников: Золотарева С.Н., педагог-психолог, Кузьмина М.И., учитель начальных классов, Лапшакова Ю.В., социальный педагог, Цыдендамбаева Ч.Д., учитель русского языка и литературы, Постникова В.В., педагог-психолог, Брызгалова В.А., заместитель директора по ВР, Кувардина Л.А., заместитель директора по УВР, Карпачева Д, учащаяся 9 класса, Панксеп Е., учащаяся 10 класса.

2.2 Формы наставничества МОУ СОШ № 2 пгт Забайкальск

Исходя из образовательных потребностей МОУ СОШ № 2 пгт Забайкальск в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

2.2.1. 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 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.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоциональной атмосферы 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
1. Активный ученик,	Социально или ценностно	Обучающийся с особыми

обладающий лидерскими, организаторскими, образовательными способностями; 2. Ученик, имеющий высокие образовательные результаты, победитель/призер предметных олимпиад; 3. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. 4. участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений	- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
--	---	---

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	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.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на торжественном мероприятии

2.2.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; 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. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
4. Оказывать методическую, психологическую поддержку учителю, нуждающемуся в помощи.

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 собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
5. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник		Наставляемый			
1.Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи 2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. 3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Молодой специалист	Педагог		
		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, испытывающий проблемы в работе Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.		
				Типы наставников	
				наставник-консультант	наставник-предметник
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса, решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем	Опытный педагог одного и того же предметного направления, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.				

Возможные 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, сочетаемой 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.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	. Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

2.2.3 Форма наставничества «Учитель – 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 учащимся 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.
5. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных учителей,	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставников.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в

	формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо

2.3 Этапы реализации модели наставничества

этап	содержание работы	сроки
подготовка условий для начала реализации модели	1. информирование педагогов и обучающихся о разработке положения, сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых и наставников; 2. формирование рабочей команды, выбор куратора программы; 3. выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества; 4. определение форм, задач наставничества и ожидаемых результатов; 5. разработка «дорожной карты» реализации наставничества	февраль-март 2022
формирование базы наставляемых	1. информирование родителей, обучающихся, педагогов о целях и возможностях программы; 2. сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых	март-апрель 2022
формирование базы наставников	1. Информирование коллектива о запуске программы наставничества; 2. сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.	март-апрель 2022
отбор и обучение наставников	1. Разработка критериев отбора наставников, исходя из запросов наставляемых; 2. создание условий для обучения наставников, в том числе и на базе ИРО Забайкальского края.	май-июнь, сентябрь 2022
формирование наставнических пар/групп	1. проведение общей встречи с участием всех наставников и наставляемых; 2. фиксация сложившихся пар/групп в базе куратора программы; 3. обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не нашедших наставника; продолжение поиска наставника.	начало учебного года
организация работы наставнических групп/пар	1. выбор формата взаимодействия для каждой пары/группы; 2. анализ сильных и слабых сторон участников, постановка целей и задач на период взаимодействия; 3. обеспечение обратной связи для мониторинга эффективности реализации наставничества; 4. оказание методической и психологической	в течение учебного года

	помощи наставникам; 5.разработка системы поощрения наставников.	
завершение наставничества	1.проведение рефлексии, подведение итогов работы наставников; 2.организация предъявления результатов наставничества; 3.поощрение наставников; 4.формирование долгосрочной базы наставников.	после выполнения программы наставничества

Пары/группы формируются на основе анкетирования и психологического тестирования на предмет совместимости работы в паре/группе

2.4 Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
-педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров - родителей.	- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.		

2.5 Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей 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. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
8. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

9. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
11. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

2.6 Структура индивидуального маршрута и порядок его утверждения

Диагностика образовательных запросов наставляемого – определение цели и задач ИОМ – определение срока реализации ИОМ – определение наставляемым способа оценки своих успехов – разработка индивидуальной образовательной программы

2.7 соглашение о взаимодействии наставника и наставляемого (приложение)

Соглашение устанавливает отношения между наставником и наставляемым, определяет права и обязанности сторон, сроки действия соглашения.

2.8 формы отчетности наставника о выполнении индивидуального маршрута

После выполнения ИОМ наставник анкетировывает наставляемого, анализирует результаты работы, представляет их на заседании методического совета школы или на педагогическом совете. Возможно проведение «круглого стола» по итогам работы наставников с целью подведения итогов и обмена опытом.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации модели наставничества.

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

Организация систематического мониторинга моделей 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 модели наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

3.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации модели 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, отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива.

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 анализ реализуемой программы наставничества. 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.

3.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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.

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.

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

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

Возможные 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.