

Приложение № к приказу
№ 62 от 25.08.2020г.

Муниципальная бюджетная организация дополнительного образования
Задонский Дом школьника

Программа
целевой модели наставничества в
МБО ДО Задонский Дом школьника

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника, осуществляющая дополнительную общеразвивающую деятельность по дополнительным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального проекта «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 МБОУ ДО Задонский Дом школьника.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ ДО Задонский Дом школьника позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование 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 ожидаемого результата.

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, личного и профессионального результата,

готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации осуществляющий деятельность по дополнительным общеразвивающим, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, результатов 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, уточнение, 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 педагога. 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 организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов).

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативно правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 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».

Нормативно-правовые акты МБОУ ДО Задонский Дом школьника.

- Устав муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Задонского Дома школьника.
- Программа развития МБОУ ДО Задонский Дом школьника.
- Отчет о результатах самообследования деятельности организации.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника.

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.
6. Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построение индивидуальных образовательных траекторий.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирование активной гражданской позиции.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
12. Повышение уровня сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.
14. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программе развития обучающихся.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношении детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника.

Уровни структуры	Направления деятельности.
МБОУ ДО Задонский Дом школьника	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника. 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели МБОУ ДО Задонский Дом школьника. 4. Реализация программ наставничества. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 3. Контроль проведения программ 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 целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «Учащийся-учащийся». 2. Реализация Форма наставничества «Педагог-педагог». 3. Реализация Форма наставничества «Педагог-учащийся».

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника

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, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
 2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и 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, куратором, педагогами располагающими информацией о потребностях педагога и подростков-будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:
- ✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие 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.
- Формирование базы наставников из числа:
 - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагогов заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;
 - родителей обучающихся - активных участников управляющих советов;
 - выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения;
 - ветеранов педагогического труда.

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

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника

Этапы	Мероприятия	Результаты
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. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение	Дорожная реализация наставничества. Пакет документов.

	внешних ресурсов к реализации программы.	
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем, обучающихся учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся-активных участников управляющих советов; 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками.

<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встреча-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
<p>Завершение программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<p>Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников.</p>

8. Формы наставничества МБОУ ДО Задонский Дом школьника.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО Задонский Дом школьника в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учащийся-учащийся», «Педагог-педагог», «Педагог-учащийся».

8.1. Форма наставничества «Учащийся-учащийся».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося 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 и спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Оказание комфортных условий и коммуникаций внутри учреждения.
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.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих объединений.
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 «Учащийся-учащийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> • Активный учащийся, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления. • Учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель муниципальных и региональных конкурсов. • Лидер объединения или принимающий активное участие в жизни учреждения. 	<p>Социально и ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учащийся-учащийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших

	образовательных результатов
«Лидер-пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный-равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный-неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Учащийся-учащийся».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учащийся-учащийся».	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Проводить 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, обсуждение вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышение мотивации и осознанности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на итоговом педагогическом совете.

8.2. Форма наставничества «Педагог-педагог».

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 организации, позволяющие реализовать 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. Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. • Педагог, склонный к активной общественной работе. • Педагог, обладающий лидерскими, 	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы,

<p>организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах организации.</p>
		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Схема реализации форм наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия.
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждение вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом или методическом совете.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии 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, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. 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, качество 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 программ 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.

Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствий 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 социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

9.2. 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 предложение о наличии положительной динамики влияния программы 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: влияние 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 наставничества;
- Определение условий эффективности программы наставничества;
- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- Сравнение характеристики 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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения; 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 уровне учреждения.
- Награждение грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.