МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. ДЗУАРИКАУ

УтверждаюДиректор МБОУ СОШ с.Дзуарикау

 Газданова Р К

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г.

**ПРОГРАММА СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

# Пояснительная записка

Настоящая система наставничества филиала МБОУ СОШ с. Дзуарикау (далее - модель системы наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Подготовка кадров для системы образования" .

**Целью внедрения** системы 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 филиала МБОУ СОШ с. Дзуарикау Создание целевой модели наставничества в филиале МБОУ СОШ с. Дзуарикау 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.

**Координатор -** 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.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Система** 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 инаставляемого.

**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.

**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 настовляемому определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

# 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).

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 до](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [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 мая2015 г. 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](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [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».

Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474

«Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

# Нормативные правовые акты

* Устав
* Программа развития
* Отчет о результатах самообследования деятельности
* Положение о педагогическом совете
* Положение о методическом совете

# Задачи системы наставничества

Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения системы наставничества.

Разработка и реализация программ наставничества.

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

Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

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

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

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

# Ожидаемые результаты внедрения целевой системы наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

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

# Структура управления реализацией целевой модели наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |

|  |  |
| --- | --- |
| Министерство образования и науки Республики Северная Осетия - Алания | Осуществление государственного управление в сфере образования.Принятие решение о внедрении системы наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально- техническое обеспечение программ наставничества. |
| Государственное бюджетное образовательное учреждениедополнительного профессионального образования "Северо-Осетинский республиканскийинститут повышения квалификацииработников образования" | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения системы наставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения системы наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистовСодействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| МБОУ СОШс. Дзуарикау | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов,необходимых для внедрения системы настаничества наставничестваРазработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества.Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения системы наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Координатор и кураторы филиала МБОУ СОШс. Дзуарикау | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения системы наставничества. Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности в наставничество.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы.Мониторинг результатов эффективности реализации системы наставничества. |

1. **Кадровая система реализации системы наставничества**

# В системе наставничества выделяются следующие главные роли:

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.

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.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим филиалом, куратором, педагогами.

# Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

впервые принятых педагогов (специалистов), не имеющих трудового стажа педагогической деятельности ОУ;

студентов выпускных курсов направления «Педагогическое образование», поступивших на работу в МБОУ СОШ пос. с. Дзуарикау

педагогических работников со стажем работы менее 5 лет.

Формирование базы наставников из числа наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт преподавательской, воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы.

# Этапы реализации системы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условийдля запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий длязапуска программы.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.Выбор аудитории для поисканаставников. .На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечениевнешних ресурсов к реализации программы | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формированиебазы наставляемых | Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формированиебазы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированиюбазы из числа: педагогов, заинтересованных втиражировании личного педагогического опыта и созданиипродуктивнойпедагогической атмосферы;Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящихдля конкретной программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполнены анкетыв

письменной свободной формевсеми потенциальными наставниками.1. Собеседование с наставниками
2. Программа обучения.
 |
| Организация хода наставнической программы | 1. Закреплениегармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.
2. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство,

пробную рабочую встречу, встречу-планирование,комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг:обратной связиот наставляемых для мониторингадинамики влияния программы на наставляемых;сбор обратной связиот наставников, наставляемых и кураторов для мониторингаэффективности реализации программы. |
| Завершениепрограммы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

1. **Форма наставничества**

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

Исходя из образовательных потребностей выбрана следующая форма наставничества:

«Учитель – учитель»

# 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:

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности вцелях его закрепления в образовательной организации.

Ускорить процесс профессионального становления педагога.

# Результат:

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в

педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классах и группах.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой специалист** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 5 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. |
| **Типы наставников** |
| **Наставник - консультант**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. | **Наставник - предметник** Опытный педагог одного и того же предметногонаправления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |

# 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 | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| активных и опытных педагогов и |
| педагогов, самостоятельно выражающих |
| желание помочь педагогу. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| испытывающий профессиональные |
| проблемы, проблемы адаптации и |
| желающих добровольно принять участие в |
| программе наставничества. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, | Тестирование. Проведение мастер – |
| закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | классов, открытых уроков. |
| Рефлексия наставничества. реализации формы | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой специалист** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи(победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 5 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Типы наставников** |  |
| **Наставник -** | **Наставник -** |
| **консультант** | **предметник** |
| Создает комфортные | Опытный педагог |
| условия для | одного и того же |
| реализации | предметного |
| профессиональных | направления, что и |
| качеств, помогает с | Молодой учитель, |
| организацией | способный |
| образовательного | осуществлять |
| процесса и с решение | всестороннюю |
| конкретных | методическую |
| психолого – | поддержку |
| педагогичексих и | преподавания |
| коммуникативных | отдельных |
| проблем, | дисциплин. |
| контролирует |  |
| самостоятельную |  |
| работу молодого |  |
| специалиста или |  |
| педагога. |  |

# 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: оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

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 построенияSWOT- 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 координатор 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.

# 9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;

качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамику образовательных результатов с учетом эмоционально- личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черту частников.

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 под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

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 системе наставничества требований кличности 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 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 "Наставникгода",

«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.