# Приложение 2 к приказу от 18.04.2022г.

№04-11-10.1

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Кристаллик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно – речевому направлению развития детей» города Игарки**

* 1. **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Кристаллик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно – речевому направлению развития детей» города Игарки (далее МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательной программе (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки.

Создание целевой модели наставничества в МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки позволит решить задачу адаптации работников 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.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Сообщество образовательной организации** - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

1. [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).
2. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
3. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

1. [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
2. [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
3. 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.).
4. [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
5. [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)  [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
6. [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
7. [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
8. [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)  [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
9. [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
10. [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
11. 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».
12. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
13. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
14. 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 МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки

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

# Задачи целевой модели наставничества МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки

# Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

1. Разработка и реализация программ наставничества.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ОО, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков.
   1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Региональный орган управления образованием | Осуществление государственного управление в сфере образования.  Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;  Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| Региональный институт повышения квалификации | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.  Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;  Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.  Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов  Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| ДОО | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества  Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.  Реализация программ наставничества.  Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.  Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Координатор и кураторы | Формирование базы наставников и наставляемых.  Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).  Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  Контроль проведения программ наставничества.  Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.  Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники | Реализация наставнического цикла. |

# Кадровая система реализации целевой модели наставничества

# В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим МКДОУ, куратором, педагогами и иными лицами ОО, располагающими информацией о потребностях педагогов.

* Формирование базы наставляемых:
  + из числа обучающихся:
    - проявивших выдающиеся способности;
    - с ограниченными возможностями здоровья;
    - попавших в трудную жизненную ситуацию;
    - имеющих проблемы с поведением;
  + 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:
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* 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. **Этапы реализации целевой модели наставничества в МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 реализации наставничества.  Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | **Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:**   * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, * представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.   **Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы**  **наставников из числа:**   * представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения. |
| Организация  хода  наставнической  программы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,   чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.   1. Работа в каждой паре/группе включает:  * встречу-знакомство, * пробную рабочую встречу, * встречу-планирование, * комплекс последовательных встреч, * итоговую встречу. | **Мониторинг:**   * 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. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы ОО. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | * Собраны лучшие наставнические практики. * Поощрение наставников. |

* 1. **Формы наставничества в** МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки

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

Исходя из образовательных потребностей в МКДОУ Детский сад «Кристаллик» г. Игарки выбраны следующие формы наставничества: «Педагог-Педагог»

* 1. **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 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 «Педагог-Педагог».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * 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 3 лет),  испытывающий трудности с организацией  учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -**  **консультант** | **Наставник -**  **предметник** |
| 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. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных  дисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Педагог-Педагог».**

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

# Схема реализации формы 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**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в  программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения 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 ОО. |

# 9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
  + обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
  + контроль хода программы наставничества;
  + описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  + определение условий эффективной программы наставничества;
  + контроль показателей социального и профессионального благополучия.

# Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит 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;
* качество изменений в освоении воспитанниками образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертучастников.

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 воспитанниками 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.

# 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ОО, 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 уровне ОО.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
* Награждение грамотами «Лучший наставник»
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОО.