

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного  
совета при Управлении образования  
Администрации города Ижевска  
№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 года

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**Муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 9»**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	«Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»
Решение об утверждении Программы	Приказ № 43 от 10.03.2022 г.
Авторы-разработчики Программы	Владиминова Наталья Александровна
Нормативно-правовая база	<p><u>Федеральный уровень:</u> Распоряжение Министерства Просвещения РФ №Р-145 от 25 декабря 2019 года "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";</p> <p><u>Региональный уровень:</u> 1. Постановление Правительства УР № 239 от 29 мая 2017 года "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики" 2. Приказ МОиН УР № 255 от 16.02.2022 "Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики".</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> Приказ УО № 100 от 04.03.22г</p> <p><u>Уровень образовательной организации:</u> Приказ директора школы № 64 от 10.03.2022г</p>
Цель Программы	Создание УСЛОВИЙ для формирования эффективной СИСТЕМЫ сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрить муниципальную систему наставничества (далее – МСН) в МБОУ «СОШ № 9»</li> <li>2. Разработать механизм реализации МСН.</li> <li>3. Достичь поставленной цели в рамках школьного пространства взаимодействия в соответствии с показателями</li> </ol>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика личностного развития</li> <li>- динамика профессионального роста</li> <li>- динамика успеваемости и адаптации наставляемых</li> <li>- рост желающих стать наставниками</li> <li>- закрепление в ОО студентов-практикантов из вуза/колледжа</li> </ul>
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «ученик – ученик»;</li> <li>2) «студент – ученик»;</li> <li>3) «работодатель – ученик».</li> </ol>

	<p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «педагог – педагог»,</li> <li>2) «руководитель образовательной организации – педагог»,</li> <li>3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».</li> </ol>
Структура управления реализацией Программы	<pre> graph TD     D[ДИРЕКТОР] --&gt; K[КУРАТОР]     D --&gt; MS[Методический совет]     K --&gt; P[ПАРЫ наставников и наставляемых]     MS --&gt; P </pre>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</li> <li>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> </ol>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p><b>Моральные:</b> грамоты директора, публичное поощрение, в т.ч. на официальном сайте школы</p> <p><b>Материальные:</b> доплата из внебюджетного фонда в размере, определяемом комиссией по поощрениям в МБОУ «СОШ № 9»</p>

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

- Основными причинами создания данной программы являются:
- кадровый дефицит
  - снижение уровня адаптации и уровня обученности вновь прибывших обучающихся;
  - недостаточный уровень ИТ-компетентности учителей-стажистов
  - необходимость обмениваться опытом в системе работы всего коллектива

### 1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель Программы - Создание УСЛОВИЙ для формирования эффективной СИСТЕМЫ сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности

Задачи Программы:

1. Внедрить муниципальную систему наставничества (далее – МСН) в МБОУ «СОШ № 9»
2. Разработать механизм реализации МСН.
3. Достичь поставленной цели в рамках школьного пространства взаимодействия в соответствии с показателями

**1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:** обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, стажисты.

**1.4. 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - 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.

**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.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (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.

## **2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **1. Федеральный уровень:**

Распоряжение Министерства Просвещения РФ №Р-145 от 25 декабря 2019 года "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";

### **2. Региональный уровень:**

2.1. Постановление Правительства УР № 239 от 29 мая 2017 года "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики"

2.2. Приказ МОиН УР № 255 от 16.02.2022 "Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики".

3. Муниципальный уровень:

Приказ УО № 100 от 04.03.22г

4. Уровень образовательной организации:

4.1. Приказ директора школы № 64 от 10.03.2022г

4.2. Основные образовательные программы НОО, ООО и СОО

4.3. Программа дополнительного образования в МБОУ «СОШ № 9»

4.4. Планы воспитательной работы в классных коллективах

4.5. План методической работы школы, в т.ч. план работы Методического совета.

### **3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

#### **ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся 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. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Повышение ИТ-компетентности учителей-стажистов

#### 4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</li> <li>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</li> </ol>

	<p>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</p> <p>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</p> <p>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</p> <p>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Педагог-психолог (по согласованию)	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

## 5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ 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.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных 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 управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

## 6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>

	<p>5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Сформированная база наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром - формирование базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p> <p>3. Программа обучения.</p>

Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<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"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение реализации программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «студент – ученик»;
- 3) «работодатель – ученик».

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»,
- 2) «руководитель образовательной организации – педагог»,
- 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

## **8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

1. Фасилитация (нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы).
2. Коучинг (помощь в достижении некой жизненной или профессиональной цели, например, учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания).
3. Супервизии (совершенствование содержания профессиональной деятельности с целью повышения её эффективности).
4. Модерация «обуздывания» (обсуждение проблемы наставляемого)

Дополнительные подходы к организации наставнической деятельности:

- 1) «Я расскажу, ты послушай»;
- 2) Я покажу, ты посмотри»;
- 3) «Сделаем вместе»;
- 4) «Сделай сам, я подскажу»;
- 5) «Сделай сам, расскажи, что сделал».

## **9. 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:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, 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, 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 наставничества 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 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.

## **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 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

## **10. 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.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.