Утверждаю

директор МБУ ДО «Спортивная школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Е. Филиппов

****

**Программа**

**наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся**

 **в МБУ ДО «Спортивная школа» р.п. Бутурлино**

 **на 2021/2024 годы**

Разработчик: Марычева Ольга Ивановна

 куратор целевой модели

 наставничества

Рассмотрена и рекомендована к утверждению Педагогическим советом

МБУ Д) «Спортивная школа»

Протокол от 02.03.2021 г. № 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, личностного 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 общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа 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.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует 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.

1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся МБУ ДО «Спортивная школа» в возрасте от 10 лет.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

-улучшение показателей в спортивной и других сферах;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного и физического потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

 **Целевые группы** реализации программы наставничества в МБУ ДО «Спортивная школа»:

 обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей Спортивной школы в данной целевой модели наставничества приоритетной формой наставничества является форма

**«Ученик – ученик».**

1. Нормативные основы реализации программы

 **Нормативные правовые акты МБУ ДО «Спортивная школа»**

* + Устав.
	+ Программа развития.
	+ Положение о педагогическом совете.
	+ Издание приказов на уровне Спортивной школы
		- Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества (назначение куратора, утверждение состава рабочей группы, утверждение Положения о реализации системы наставничества)
		- об утверждении дорожной карты внедрения системы наставничества;
		- об утверждении программы наставничества.
1. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в

***образовательной организации***

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в спортивной сфере.
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. Рост мотивации к достижению спортивных результатов и саморазвитию обучающихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.
8. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
9. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
10. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
	1. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направление деятельности | Контрольные срокиисполнения |
| Директор  | * Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.
* Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.
 | февраль 2021 |
| Куратор программы наставничества | * Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.
* 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 обучающихся в различные формы наставничества.
* Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
* мониторинг эффективности целевой модели наставничества.
 | февраль 2021,в течение всего периода |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуальногоразвития наставляемых. | В течениевсего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействиес наставником. | В течениевсего периода |

* 1. ***Кадровая система реализации целевой модели наставничества***

В 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 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 наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, тренерами-преподавателями и иными лицами спортивной школы, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

* + проявивших выдающиеся спортивные способности;
	+ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
	+ с ограниченными возможностями здоровья;
	+ попавших в трудную жизненную ситуацию;
	+ имеющих проблемы с поведением;
	+ не принимающих участие в жизни спортивной школы, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставников из числа:

-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;

 - выпускников, заинтересованных в поддержке своей спортивной школы.

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

* 1. ***Этапы* *реализации Целевой модели наставничества***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
2. Выбор аудитории для поиска наставников.
3. Информирование

 и выбор форм наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа включает действия по формированию базы из числа:● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;● студентов, выпускников спортивной школы, с выраженной гражданской позицией, имеющих высокие спортивные достижения.  | 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.Собеседование с наставниками.2.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех

 наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: * встречу-знакомство,
* 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 куратора – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы спортивной школы.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

7.Формы наставничест

Ф

Формы наставничества, приоритетные для МБУ ДО «Спортивная школа»

**7.1**. **Форма наставничества «Ученик – ученик».**

**Цель -** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение спортивных результатов.
3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные и образовательные процессы.
2. Повышение спортивных результатов.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, спортивной школы в целом.
4. Численный рост посещаемости спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектов.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Пассивный**  | **Активный** |
| * Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.
* Ученик, демонстрирующий высокие спортивные результаты.
* Победитель региональных соревнований.
* Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.
 | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные спортивные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни спортивной школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов. |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Победитель – участник» | Достижение лучших спортивных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных и лидерских навыков.  |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся. |  Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую мотивацию к занятиям спортом, 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, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои спортивные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (улучшение показателей). Улучшение спортивных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на торжественной линейке. |

***8.Формирование базы наставников и наставляемых***

|  |  |
| --- | --- |
| **Формирование базы наставников** | **Формирование базы наставляемых** |
| **Из числа внутреннего контура** | **Из числа внешнего контура** |
| * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;
* родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.
 | * выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
 | * информирование родителей, педагогов, обучающихся o возможностях и целях программы;
* проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;
* выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества.
* сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |

***9.«Дорожная карта»***

***реализации целевой модели наставничества***

***в МБУ ДО «спортивная школа» на 2021/ 2024 гг.***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наимен ованиеэтапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подгото вка условий для запуска програм мы наставн ичества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МБУ ДО «Спортивная школа» | Январь 2021 | Филиппов С.Е. директор  |
| Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в школе | 1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве.3.Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества. | Февраль2021 | Филиппов С.Е.,директор,Марычева О.И., куратор |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей спортивной школы. | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри спортивной школы.
2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества. 3.Формирование программы по одной форме наставничества

«Ученик – ученик» | март2021 | Марычева О.И,куратор целевой модели наставничества |
| Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества. | 1. Проведение педагогического совета.
2. Проведение родительских собраний.
3. Проведение групповых собраний. 4.Информирование внешней среды.
 | Сентябрь 2021-2024гг. | Филиппов С.Е,директор, тренеры-преподаватели |
| 2. | Формир ование базы наставля емых. | Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых. | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на обработку персональных данных.
3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.
 | Март 2021.Сентябрь 2021-2024гг. | Марычева О.И. куратор целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставн иков. | Сбор данных онаставниках, формирование базы данных наставников. | 1. Проведение анкетирования

среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.1. Сбор согласий на обработку персональных данных.
2. Формирование баз данных наставников из числа обучающихся
 | Март 2021Сентябрь 2021-2024гг. | Марычева О.И. куратор целевой модели наставничества |
| 4. | Отбор иобучени е наставн иков. | Выявлениенаставников, входящих в базу потенциальных наставников.Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Проведение анализа базы

наставников и выбор подходящих для конкретной программы.1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.
2. Организация обучения наставников.
 | Март 2021Сентябрь2021-2024 гг. | Филиппов С.Е., директор, Марычева О.И.,кураторцелевой модели наставничества |
| 5. | Формир ование наставн ических пар / групп. | Отбор наставникови наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп. | 1. Анализ заполненных анкет

потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
2. Составление планов индивидуального развития наставляемых.
 | Март 2021Сентябрь2021-2024гг. | Марычева О.И.,куратор целевой модели наставничества, наставники,  |
| 6. | Организация и осущест вление работы наставн ических пар / групп | Организациякомплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых | 1. Регулярные встречи наставника

и наставляемого.1. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки.
 | Март-июнь 2021Сентябрь-декарь 2021 –2024гг. | Наставники,Марычева О.И.,куратор целевой модели наставничества |
| 7. | Завершение наставн ичества | Отчеты по итогамнаставнической программы. | Анкетирование участников.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. | Декабрь2021 -2024гг. | Марычева О.И,куратор целевой модели наставничества |
| Мотивация ипоощрения наставников | 1. Поощрение участников

наставнической деятельности благодарственными письмами.1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы
 | Декабрь2021 -2024гг. | Филиппов С.Е,директор школы, Марычева О.И., куратор целевой модели наставничества |

10.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 роста участников, динамика спортивных 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 выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику спортивных показателей.

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.

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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

-мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

-развитие спортивных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

* + качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ;

-динамику спортивных результатов.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в спортивной 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.

1. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
2. 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.

11. Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном и муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* + - Организация и проведение фестивалей наставников на учрежденческом уровне.
		- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
		- Проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";
		- Награждение грамотами "Лучший наставник"
		- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.