

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «ДЮСШ»
города Железноводска Ставропольского края
357400 г. Железноводск ул.Калинина д. 5 тел. 4-44-41 , 4-24-43
ИНН 2627015916 КПП 262701001 ОКПО 48604960 ОГРН 1022603427483**

ПРИНЯТА
На педагогическом совете
Протокол №1 от 03.09.2022 г.

Утверждаю
Директор МБУДО «ДЮСШ»
_____ Н.А. Тахчева

Целевая модель наставничества
МБУДО «ДЮСШ» г. Железноводска

Разработчик Гилевич О.Ю.
Методист

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБУДО «ДЮСШ», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (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 "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - тренеры) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО «ДЮСШ».

Создание целевой модели наставничества МБУДО «ДЮСШ» позволит решить задачу адаптации тренеров-преподавателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем тренерам, 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по 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 педагогов. 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 тренеров, организует стажировки и т.д.).

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 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».

Нормативные правовые акты МБУДО «ДЮСШ»

- Устав муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города-курорта Железноводска.
- Программа развития МБУДО «ДЮСШ».
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города-курорта Железноводска.
- Положение о педагогическом совете

3. Задачи целевой модели наставничества МБУДО «ДЮСШ».

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДЮСШ.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. 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. 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 тренеров в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности тренеров и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
12. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБУДО «ДЮСШ»

Уровни структуры	Направления деятельности.
Управление образования администрации г.Железноводска	<ul style="list-style-type: none">• Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;• Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБУДО ДЮСШ, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.• Содействует привлечению к реализации программ наставничества спортивно – оздоровительных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с спортивной, образовательной, культурной и досуговой деятельностью.
МБУ ДО ДЮСШ	<ul style="list-style-type: none">- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ- Разработка целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ.- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБУ ДО ДЮСШ.- Реализация программ наставничества.- Реализация кадровой политики в программе наставничества.- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка программ моделей форм наставничества. • Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ

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 ДЮСШ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, тренерами-преподавателями, и иными лицами ДЮСШ, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:
 - ✓ из числа занимающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные спортивные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - отстраненные от коллектива
 - ✓ из числа педагогов:
 - молодых специалистов;

- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- занимающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- тренеров-преподавателей и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей спортивной школы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей спортивной школы в целом и от потребностей участников: тренеров-преподавателей, занимающихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБУ ДО ДЮСШ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества. 4. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	Дорожная Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем занимающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> ● занимающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных, творческих и адаптационных вопросах; ● тренеров-преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной спортивно – оздоровительной атмосферы; ● родителей занимающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в спортивной организации и 	Формирование наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей спортивной школы; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты и Потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения.</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	Сформированные наставнические пары
Организация хода наставнической программы.	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, что бы 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"> • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу, встречу-знакомство. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников.</p>

8. Формы наставничества МБУ ДО ДЮСШ

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО ДЮСШ в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «учитель – учитель», «учитель – ученик».

8.1. Форма наставничества «Учитель – учитель». **(тренер-преподаватель – тренер-преподаватель)**

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 спортивной организации, позволяющей реализовывать актуальные спортивно – оздоровительные задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-тренировочного процесса.
3. Ориентировать начинающего тренера-преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к спортивно – оздоровительной деятельности в целях его закрепления в организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления тренера-преподавателя.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель» (тренер-преподаватель – тренер - преподаватель)

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>- Опытный тренер-преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных соревнований высокого уровня, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>- Тренер-преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник тренерского и спортивно – оздоровительного сообществ</p> <p>- Тренер-преподаватель, обладающий</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного-тренировочного процесса, с взаимодействием с занимающимися, другими тренерами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах организации.</p>

лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник - предметник	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией тренировочного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или тренера-преподавателя	Опытный тренер-преподаватель одного и того же Спортивного направления, что и молодой тренер-преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный тренер-преподаватель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Тренер-преподаватель новатор – консервативный тренер»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный тренер-преподаватель по своей специализации – неопытный тренер-преподаватель по своей специализации»	Методическая поддержка по конкретной специализации.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных тренеров-преподавателей самостоятельно выражающих желание помочь тренеру.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор тренеров - преподавателей, 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 занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на методическом совете спортивной школы.

.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель - успешное формирование у занимающихся младшей, средней и старшей группы осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь занимающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к тренировочному процессу и саморазвитию, к само регуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей группе.
2. Численный рост секций по Характеристике участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию спортивного, творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой, наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

8.4. 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 спортивно-оздоровительных и образовательных результатов.

8.5. 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 организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри организации, профессиональное развитие 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 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 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 свод-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения свод-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

Свод-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. 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 занимающихся в

учебно-тренировочный процесс;

- качество изменений в освоении занимающимися дополнительными образовательными программами;
- динамику 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 спортивно-оздоровительной 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 учебно-тренировочного процесса (оценка качества изменений в освоении занимающимися 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 муниципальном уровне.

- 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"
 - Благодарственные письма родителям наставников из числа занимающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития спортивной школы