

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма  
(МАОУ «Средняя школа № 5»)**

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В  
ДЕТСКОМ ТЕХНОПАРКЕ КВАНТОРИУМ НА БАЗЕ МАОУ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 5»**

**Когалым**

**2024 г.**

**Составитель:**

Гумерова Элеонора Алинуровна заместитель директора  
муниципального автономного учреждения «Средняя школа № 5»,  
куратор детского школьного технопарка «Кванториум»

Программа целевой модели наставничества (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.
2. Нормативные основы целевой модели наставничества.
3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества
4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в школьном детском технопарке Кванториум на базе МАОУ «Средняя школа № 5»
5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников.
7. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.

## 1. Пояснительная записка

Программа по наставничеству в школьном детском технопарке "Кванториум" – это уникальная и инновационная инициатива, направленная на развитие творческого потенциала и профессиональных навыков учащихся в области высоких технологий.

Под руководством опытных и квалифицированных наставников дети имеют возможность погрузиться в мир современных технологий, робототехники, программирования и других интересных областей STEM-образования. Наставники в "Кванториуме" не только передают знания и навыки, но и вдохновляют учеников на творческие исследования, помогая им раскрыть свой потенциал и найти свое призвание.

Благодаря программе по наставничеству дети получают возможность учиться и развиваться в стимулирующей и поддерживающей среде, где каждый ребенок может найти свое увлечение и обрести уверенность в своих силах. Программа способствует формированию у учеников навыков командной работы, креативного мышления, а также помогает им освоить новейшие технологии, которые будут востребованы в будущем.

Программа по наставничеству в школьном детском технопарке "Кванториум" открывает перед детьми мир возможностей и вдохновляет на стремление к саморазвитию и достижению новых вершин в области науки и технологий.

Цель программы по наставничеству в школьном детском технопарке "Кванториум" заключается в развитии творческого и интеллектуального потенциала учащихся, а также в поддержке их интереса к области высоких технологий. Основной целью является создание стимулирующей среды для обучения и развития учащихся в области STEM-образования.

Задачи программы по наставничеству в "Кванториуме" включают:

1. Обеспечение доступа учащихся к современным технологиям и оборудованию для проведения практических занятий и экспериментов.
2. Поддержка и развитие интереса учащихся к науке, технологиям, инженерии и математике через организацию увлекательных и познавательных мероприятий.
3. Проведение индивидуальной работы с учащимися под руководством опытных наставников для развития их профессиональных навыков.
4. Содействие формированию у учащихся навыков командной работы, креативного мышления и решения проблем.
5. Поощрение самостоятельного исследования и экспериментирования с целью развития у учащихся навыков самообучения.
6. Поддержка и мотивация учащихся к профессиональному саморазвитию и выбору карьеры в области науки и технологий.

В целом, задачи программы по наставничеству в школьном детском технопарке "Кванториум" направлены на создание условий для полноценного развития потенциала каждого ученика, поддержку его интересов в области STEM-образования и

формирование навыков, необходимых для успешного старта в будущей профессиональной деятельности.

**Режим работы в паре наставничества:** очный

В программе используются следующие понятия и термины:

**1. Наставник** - опытный специалист, который работает с учащимися, помогая им развивать свои профессиональные навыки, знания и умения в выбранной области.

**2. Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**3. 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.

**4. Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**5. STEM-образование** - образование, ориентированное на науку, технологии, инженерию и математику, которое способствует развитию креативного мышления и решения проблем.

**6. Практические занятия** - занятия, нацеленные на проведение практических экспериментов, работы с оборудованием и решение задач в реальных условиях.

**7. Креативное мышление** - способность мыслить нестандартно, находить необычные решения задач и применять инновационные подходы к проблемам.

**8. Навыки командной работы** - умение эффективно взаимодействовать с другими участниками команды, распределять обязанности и достигать совместных целей.

**9. Самообучение** - процесс самостоятельного приобретения знаний, умений и навыков без посторонней помощи, что является важным элементом развития в области STEM-образования.

**10. Профессиональное саморазвитие** - стремление к постоянному улучшению своих профессиональных навыков, знаний и качеств, чтобы достичь успеха в выбранной области деятельности.

Эти понятия и термины играют важную роль в программе по наставничеству в школьном детском технопарке "Кванториум", помогая учащимся развивать свой потенциал, интерес к науке и технологиям, а также готовность к будущей профессиональной деятельности.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

2.1. Программа наставничества разработана на основании:

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

-Единая Федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение

Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»).

-Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»).

-Положение о программе наставничества педагогических работников МАОУ «Средняя школа №5»

### **3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в школьном детском технопарке "Кванториум" могут быть следующими:

1. Развитие профессиональных навыков учащихся в области STEM-образования: благодаря наставничеству учащиеся смогут приобрести практические навыки и знания в различных технических областях, таких как робототехника, программирование, инженерия и другие.
2. Повышение интереса к науке и технике: благодаря общению с опытными наставниками, учащиеся смогут увидеть практическое применение теоретических знаний, что может способствовать формированию интереса к научным и техническим дисциплинам.
3. Развитие лидерских качеств и коммуникативных навыков: программы наставничества могут способствовать развитию лидерских качеств учащихся, а также улучшению навыков работы в команде и коммуникации.
4. Подготовка к будущей профессиональной деятельности: благодаря приобретенным навыкам и опыту в детском технопарке "Кванториум", учащиеся смогут лучше ориентироваться в выборе будущей профессии и подготовиться к поступлению в высшие учебные заведения или началу карьеры в технической сфере.
5. Создание позитивной образовательной среды: наставничество способствует формированию позитивной образовательной среды, где учащиеся могут чувствовать себя поддержанными, мотивированными и вдохновленными для достижения своих целей.

Таким образом, реализация программы наставничества в школьном детском технопарке "Кванториум" может принести положительные результаты в развитии учащихся, их профессиональной подготовке и формировании интереса к научным и техническим дисциплинам.

#### **4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в школьном детском технопарке Кванториум на базе МАОУ «Средняя школа № 5»**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение следующих форм наставничества: «Обучающийся – обучающийся» («Ученик - ученик»), «Педагог – педагог» («Учитель - учитель»), «Педагог обучающийся» («Учитель - ученик»).

##### **4.1. Форма наставничества «Обучающийся - обучающийся»**

**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 образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной

организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результаты:**

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- Повышение успеваемости в обучении;
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, детского объединения, учреждения в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией обучающихся.

<b>Наставник</b>	<b>Наставляем ый</b>	
Кто может быть	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня.</li> <li>• Лидер детского объединения, принимающий активное участие в жизни учреждения. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально ил иценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступен и, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающим участие в жизни объединения, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся способами образовательным и потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке ил иресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, выстраивании профессиональной траектории.</p>



## Возможные варианты программы наставничества «Обучающийся - обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

## Схема реализации формы наставничества «Обучающийся - обучающийся»:

<u>Этапы реализации</u>	<u>Мероприятия</u>
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опрос Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в образовательное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.

Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
--	--

#### 4.2. 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, направления деятельности, 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 образовательного и воспитательного процессов.
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:**

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в учреждении.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния работников учреждения, педагогического сообщества.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых объединениях и группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>

<p>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 сообщества.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией работы родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>		
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник направления</b>	В
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

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

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
-----------------------------	-------------

	<b>ь</b>
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный	Поддержка для приобретения необходимых
руководитель детского объединения - молодой специалист»	профессиональных навыков в работе с классным 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 в направлении деятельности - Неопытный/начинающий работу в направлении»	Методическая поддержка по конкретному направлению.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятие</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	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	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.

деятельность. Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете учреждения.

#### 4.3. Форма наставничества «Педагог - обучающийся»

**Цель** - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных обучающихся в развитии собственных талантов и навыков.

##### **Задачи:**

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к образованию и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

##### **Результат:**

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в объединении.
- Численный рост участия в конкурсах, соревнованиях по интересам, а также в мероприятиях регионального, федерального, международного уровней.
- Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофориентационную подготовку.
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности обучающихся (совместно с педагогом, шефами, представителем предприятий и т.д.).
- Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

#### **Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
Кто может быть.	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>

<p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <p>Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Возможно, родитель образовательного учреждения.</p>	<p>Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желаний самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения и ее сообщества.</p>
--	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог - обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный неравнодушный 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 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.

## Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».	Конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей выпускников.	Анкетирование. Использование базы
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебной деятельностью, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважительный и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на итоговом мероприятии учреждения. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

## **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **5.1. 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 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, кличности 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.

## 5.2. 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 (таблица 2).

**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:**

- 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.

## 6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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 различном 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 обучающихся;
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

## 7. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.

Индивидуальные планы развития наставляемых разрабатываются наставниками и наставляемыми совместно. По итогам реализации плана наставник проводит анализ деятельности.

Индивидуальные планы являются приложениями к данной программе.

## 8. Календарный план работы школы наставника.

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников(разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	сентябрь	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	сентября	Куратор
Составление индивидуальных планов сформированных пар наставничества.	Сентябрь – октябрь	Куратор
Обмен опытом работы в системе наставничества	Декабрь	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	В течении учебного года	Директор учреждения
Проведение консультаций с наставниками по реализации индивидуальных планов	В течении учебного года	Директор учреждения. Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	В течение года	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	Июнь	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год	Август	Куратор