

Принято
Решением Педагогического
Совета
протокол № _____
от _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 44»
Н. М. АБОРИНА
Приказ № _____ от _____ 2021 г.

ПРОГРАММА
ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
2021-2024 г.г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

Наименование программы	«Программа школы наставничества на 2021- 2024 годы»
Основания для разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012; 2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 в редакции от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020г. №474 «О национальных целях развития Российской федерации на период до 2030 года»; 4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы (постановление Правительства Российской Федерации № 1642 от 26.12.2017г.); 5. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
Разработчики программы	Администрация школы, педагогический совет, методический совет.
Основные исполнители программы	Администрация школы, педагогический коллектив школы.
Цель	раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся .
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> ➤ улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности; ➤ ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень; ➤ сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности; ➤ формирование открытого и эффективного сообщества наставничества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
Ожидаемые конечные результаты реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение качества образования в школе. 2. Рост познавательной мотивации учащихся. 3. Успешная адаптация учителя в новом педагогическом коллективе 4. Повышение педагогической компетентности педагогов. 5. Оптимизация учебно-воспитательного процесса 6. Вовлечение родителей в учебный процесс и повышение активности участие в жизни школы . 7. Включение в систему наставнических отношений учащихся 8-11 классов. 8. Выпуск методического журнала «Школа наставников».

1. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Кадры

Наименование	2021-2022 учебный год	
	количество	%
Образование		
Высшее педагогическое	89	90%
Среднее специальное: из них получают высшее образование	10	10%
Итого:	99	100%
Квалификационные категории		
Высшая	40	40%
Первая	28	28%
Соответствие	9	9%
Без категории- из них молодые специалисты-	22 (3)	23%
Итого:	99	100%
Педагогический стаж		
от 0 до 5 лет	18	18%
от 5 до 10 лет	5	5%
от 10 до 15 лет	14	14%
от 15 до 20 лет	6	6%

более 20 лет	56	56%
Итого:	99	100%
Возрастной состав		
до 30 лет	12	12%
до 40 лет	18	18%
до 55 лет	49	49%
более 55 лет	20	20%
Итого:	99	100%

2.2. Качество образования

Сохранение контингента учащихся

Года	1-4кл.	5-9кл.	10-11кл.	Итого
число учащихся				
2020-2021	743	829	98	1670
2021-2022	830	899	79	1808

Распределение учащихся по учебным корпусам

Характеристики	1 корпус	2 корпус	3 корпус	всего
общее кол-во учащихся	969	509	332	1808
классов - комплектов	42	19	17	78

Качество знаний и успеваемость учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом.:

Характеристики	2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год
кол-во учащихся	1559	1670
% успеваемости	98	98%
% качества	38	35%

SWOT-анализ

Сильные стороны

1. Стабильный коллектив педагогических работников и высокая квалификация учителей.
2. Методический совет, способный мобильно и эффективно решать поставленные задачи, работа методических журналов: «Педсовет».
3. Желание учителей работать над повышением качества образования.
4. Наличие в школе ученического самоуправления и работа школьной газеты «Регион 44».
5. Создание воспитательной системы классов - побратимов.
6. Активная структура поддержки учебно-воспитательного процесса - классные родительские комитеты.

Слабые стороны

1. Не достаточное использование современных педагогических технологий (пассивность в силу возрастных особенностей).
2. Наличие классов с ОВЗ- 21% от общего количества учащихся.
3. Рост мало обеспеченных семей, низкий образовательный уровень родителей.
4. Перегрузка учителей и работа 90% педагогов в две смены, из-за соблюдения санитарных норм (учащиеся с ОВЗ учатся только в первую смену).

Возможности

1. Появление молодых специалистов - выпускников школы №44.
2. Использование социума Восточного микрорайона.
3. Введение педагогических технологий, форм и методов работы в соответствии с требованиями новых федеральных стандартов.
4. Освоение и внедрение в практику работы школы новой единой методической темы «Технология критического мышления».
5. Реализация творческого потенциала педагогов и обучающихся: проектная и исследовательская деятельность.
6. Реализация принципов педагогики сотрудничества.

Риски

1. Несовпадение социального заказа государства и родителей.
2. Занятость родителей на работе или нежелание некоторых родителей заниматься воспитанием своих детей.

Проблемы

1. Не соответствие развития материально-технической базы учреждения потребностям образовательной практики и ее законодательному обеспечению.
2. Дефицит общения родителей с детьми в семье.
3. Наличие в образовательном учреждении детей трудной жизненной ситуации в зависимости от социальных и экономических условий.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

ЦЕЛЬ: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

ЗАДАЧИ:

1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.
2. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
3. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.
4. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.
5. Формирование открытого и эффективного сообщества наставничества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Сроки реализации проекта:

2021-2022 учебный год.

2022-2023 учебный год.

2023-2024 учебный год.

Контроль за реализацией программы:

Этапы реализации программы	Сроки	Пути реализации
1. Подготовительный этап	2021-2022 учебный год	Анализ работы наставников за 2020-2021 учебный год.
2. Основной этап	2022-2023 учебный год	Реализация программы
3. Заключительный этап	2023-2024 учебный год	Подведение итогов.

В целевой *модели наставничества* выделяется три главные роли:

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.

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.

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 директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ №44»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик - ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель - ученик	– «роль тьютора – неуспевающий ученик», индивидуальная работа по ликвидации пробелов в знаниях учащихся; – «роль наставника – креативный ученик», оказание помощи к олимпиаде, НПК для учащихся
Учитель-учитель	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных

	<p>навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>-«опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
--	--

3.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель - оказание поддержки обучающимся с разными потребностями или 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.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Дорожная карта1 (ученик-ученик)

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития.	В течение года	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем	Анкеты учащихся
2	Провести диагностическую/развивающую			

	беседу с наставником, для уточнения зон развития		консультаций с наставником	
3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации	Индивидуальные маршруты
Раздел 2. Направления развития ученика				
1	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	В течение года	Совместная работа с наставником с литературой.	Умение отвечать на вопросы, составлять конспект.
2	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	В течение года	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	Алгоритмы по разным видам деятельности
3	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	В течение года	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	Алгоритмы по разным видам деятельности
4	Выступить с сообщением об оказании учебной помощи слабо успевающим ученикам.	Декабрь	Выступление на классном часе.	Закрепленные пары учеников.
5	Круглый стол «Наши успехи в учебе»	Май	Классный час	Сообщения учеников-наставников.

3.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель – поддержка учителя для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного

- учебного процесса.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
 - Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
 - Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

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

**Дорожная карта 2
(Учитель-молодой специалист)**

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	август	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Педкомпетенции
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь		
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	октябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Технологическая карта
Раздел 2. Вхождение в должность				
1	Познакомиться с администрацией, режимом работы (инструктаж на рабочем месте).	август	Особенности работы учителя иностранного языка.	Должностная инструкция
2	Знакомство с наставником.	август	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления	План работы наставника.

			взаимодействия и сотрудничества	
3	Изучение программ по предмету, календарно-тематическое планирование.	сентябрь	Владение учебным материалом.	Технологические карты уроков.
Раздел 3. Самообразование учителя				
1	Изучение методички «Школа наставничества»	октябрь	Освоение методики преподавания предмета.	Знание типов уроков, структуры уроков.
2	Составление плана по самообразованию	октябрь	Изучение литературы по возрастной психологии.	Умение адаптироваться в ученических коллективах в разных возрастных группах
3	Посещение уроков учителей предметников.	в течение года	Самоанализ своих трудностей.	Приобретенный педагогический опыт.
4	Участие в работе ШМО	в течение года	Работа в методических совещаниях.	Выступление по теме самообразования
5	Открытый урок для ШМО	февраль-март	Подготовка с наставником урока.	Самоанализ урока.
6	Анализ работы за год	май	Корректировка работы по самообразованию.	План работы на следующий учебный год.
7	Посещение методических семинаров школьных и городских.	В течение года.	Самообразование.	Приобретенный педагогический опыт.
8	Посещение городской Школы молодого педагога.	В течение года.	Самообразование.	Приобретенный педагогический опыт.

Дорожная карта 3

(Опытный предметник - неопытный предметник или прибывший)

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Самоанализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	август	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих	Определенные педкомпетенции
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь	развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Педкомпетенции.
3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	октябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных	Индивидуальная технологическая

	с учетом тем мероприятий раздела 2.		трудностей	я карта по преодолению трудностей в работе.
Раздел 2. Вхождение в должность				
1	Познакомиться с администрацией, режимом работы (инструктаж на рабочем месте).	сентябрь	Особенности работы учителя в МБОУ «СОШ №44»	Должностная инструкция
2	Знакомство с наставником.	сентябрь	Составление плана работы.	План работы.
3	Знакомство с учебно-методическим комплексом по предмету в МБОУ «СОШ №44»	сентябрь	Изучение УМК	Технологические карты уроков.
Раздел 3. Самообразование учителя				
1	Изучение нормативных документов по ФГОС.	октябрь	Изучение новых требований к учебно-воспитательному процессу в рамках ФГОС.	Знание типов уроков, структуры уроков.
2	Составление плана по самообразованию.	октябрь	Изучение литературы по новым педагогическим технологиям.	Умение применять новые технологии на разных этапах урока.
3	Посещение уроков учителей предметников.	в течение года	Самоанализ своих трудностей.	Приобретенный педагогический опыт.
4	Участие в работе ШМО	в течение года	Работа в методических совещаниях.	Выступление по теме самообразования
5	Участие в школьном Фестивале открытых уроков «Учись успеху».	март	Подготовка с наставником урока.	Самоанализ урока.
6	Анализ работы за год	май	Корректировка работы по самообразованию.	План работы на следующий учебный год.
7	Посещение методических семинаров школьных и городских.	В течение года.	Самообразование.	Приобретенный педагогический опыт.
8	Прохождение курсовой переподготовки.	В течение года.	Самообразование.	Приобретенный педагогический опыт.

3.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи:

1. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
2. Развитие гибких навыков, лидерских качеств.
3. Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.
4. Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Результат:

1. Правильная организация работы наставников, высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «СОШ №44», повысит социальный статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.
2. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций, профессиональная ориентация на педагогическую профессию.

Дорожная карта 4

(Учитель- неуспевающий ученик)

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ учебных компетенций учащихся				
1	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений развития учебных компетенций.	В течение года	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с учеником.	Определение тем для изучения теоретического материала учеником.
Раздел 2. Организационная работа по формированию групп наставников.				
1	Отчет учителей - предметников об успеваемости по своему предмету.	сентябрь	Провести совещание.	Протокол.
2	Выявление неуспевающих учеников, составление плана работы.	сентябрь	Проведение диагностики.	Индивидуальные маршруты
Раздел 3. Педагогическая работа по формированию учебных компетенций.				

1	Организация внеурочной деятельности по предмету.	В течение года	Отработка УУД по предмету	Консультации
2	Организация смотра знаний по предметам.	В конце четверти.	Отработка УУД по предмету	Открытый зачет по теме учебного плана.

**Дорожная карта 5
(Учитель-креативный ученик)**

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ учебных компетенций учащихся				
1	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений развития учебных компетенций.	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с учеником.	Определение тем для изучения теоретического материала учеником.
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с учеником для уточнения зон ближайшего его развития.			
Раздел 2. Организационная работа по формированию групп наставников.				
1	Закрепление наставников по предметам.	сентябрь	Провести совещание.	Протокол .
2	Выявление одаренных учеников, составление плана работы.	сентябрь	Проведение диагностики.	Индивидуальные маршруты
Раздел 3. Педагогическая работа по формированию учебных компетенций.				
1	Участие в школьном туре предметных олимпиад.	октябрь	Решение нестандартных задач.	Умение решать задачи, работать с дополнительной литературой по предмету.
2	Подготовка к городским олимпиадам.	ноябрь		
3	Подготовка к школьной неделе проектов для 5,9,10 классов	В течение года	Умение работать с литературой и интернет-ресурсами.	Занятия по проектной деятельности.
4	Проведение школьной недели проектов «Учись успеху»	декабрь-	Умение делать презентации и публично выступать.	Проекты 9 классов
		апрель		Проекты 10 классов
		май		Проекты 5 классов

**4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Мониторинг 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:

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

Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования).
2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника.
3. Контроль хода программы наставничества.
4. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).
5. Определение условий эффективной программы наставничества.

По результатам опроса в рамках 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.

5. МЕХАНИЗМЫ 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:

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного Фестиваля открытых уроков «Учись успеху»
4. Конкурс лучшей пары «Наставник+».
5. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
6. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании

