



ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА №3 – ЦЕНТР ПРОФНАВИГАЦИИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ»

РАССМОТРЕНА И СОГЛАСОВАНА  
Педагогическим советом ТОГАОУ «Школа №3  
– Центр профнавигации и развития карьеры»

Протокол от «16» августа 2024 № 1

УТВЕРЖДЕНА  
Директор ТОГАОУ «Школа №3 – Центр  
профнавигации и развития карьеры»

\_\_\_\_\_/В.Б.Яковлева/  
Приказ от «30» августа 2024 № 202-ОД

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
в ТОГАОУ «ШКОЛА №3 – ЦЕНТР ПРОФНАВИГАЦИИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ»  
на 2024-2025 учебный год

Тамбов  
2024 г.

## Содержание

1.Пояснительная записка	3
2.Общие положения	4
3.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	6
4.Организация деятельности ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» по внедрению целевой модели наставничества.	6
5.Реализация целевой модели наставничества	7
6.Формы наставничества	8
6.1.Учитель-учитель	8
6.2.Руководитель образовательной организации — учитель	10
7.Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества	10
7.1.Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	11
7.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	11
8.Структура управления реализацией Целевой модели наставничества	12
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников	14

## 1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «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» (далее -- Целевая модель).

В ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» приходят работать молодые специалисты. Многие из них в достаточной степени инициативны, активны, компетентны в решении поставленных задач. Однако не все молодые учителя в полной мере:

- применяют теоретический опыт к практике педагогической деятельности, имея шаблонное представление о своей роли в школе;
- понимают роль и место своего предмета в цепочке всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и отчасти предметных образовательных результатов своих учеников;
- владеют методикой преподавания предметов, технологией построения урока и обучения, направленной на его результативность, деятельностный подход;
- видят и понимают связь своего предмета в системе ФГОС;
- понимают логику, особенности работы школы и как результат - некоторые молодые учителя меняют свой профессиональный маршрут, покидая школу.

В ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» для молодых педагогов проводятся специальные обучающие занятия, для членов педагогического коллектива — интерактивные семинары, мастер — классы опытных педагогов.

В связи с переходом на ФГОС-2021 большое внимание уделяется оценке урока на соответствие требованиям ФГОС, использованию новых педагогических технологий, особенностям и разнообразию типов уроков и другим вопросам.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация учителя, имеющего проблемы, связанные с работой в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- решение проблем, связанных с пониманием учителями особенностей преподавания своего предмета, места его среди других предметов, методикой преподавания предметов в связи с особенностями ФГОС; технологией построения урока, направленной на деятельностный подход, на его результативность;
- повышение мотивации к работе учителей школы и улучшение образовательных результатов их обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, приобщение к казачьей культуре и традициям школы;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе, готовность повышать свою квалификацию, учиться в течение всей жизни);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
- создание условий для формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **2. Общие положения**

Программа наставничества (далее Программа) ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №Р-145 «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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/О2 «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”), Уставом ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» и определяет порядок организации наставничества в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры».

Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры», принята на заседании педагогического совета школы, утверждена директором школы.

Разработка и реализация Программы в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры». научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: учитель —учитель, заместитель руководителя образовательной организации –учитель.

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

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» в образовательной, профессиональной воспитательной, социокультурной и других сферах;
- рост числа педагогов, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия, испытания;
- улучшение психологического климата в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры», внутри педагогического коллектива и коллектива обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- понимание молодыми учителями роли и места своего предмета в системе всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и предметных образовательных результатов своих учеников; своей роли и места в школе;
- вовлеченность в самобытную казачью культуру, активное участие в развитии и сохранении традиционного культурного пространства казаков;
- рост числа молодых педагогов, представляющих свой опыт работы на «внутреннем и «внешнем контуре»».

### **4. Организация деятельности ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» по внедрению целевой модели наставничества**

Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий
--------------------	--

1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <p>1.Издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение-Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации),</p> <p>2.Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп,</p> <p>3.Подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.</p>
2.	Формирование банка наставляемых	<p>1.Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2.Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>
3.	Формирование банка наставников	<p>1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2.Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>
4.	Отбор и обучение	<p>1. Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов.</p> <p>2. Организация «Школы наставников» и проведение обучения</p>
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1.Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>3.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>4.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p> <p>6.Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1.Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>2.Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».</p> <p>3.Приказ «О поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>4.Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p> <p>5.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</p>
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. На этом этапе особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно - просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры»:

- заседание Педагогического совета ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» по внедрению целевой модели наставничества «О Целевой модели наставничества»;
- размещение информации в СМИ;
- создание информационной страницы на сайте школы;
- размещение информации в группе учителей.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение итогового семинара для кураторов наставничества для обмена опытом, создание методических рекомендаций по использованию педагогических технологий, наличие размещенных на сайте школы методических материалов.

## **6. Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» в данной Целевой модели наставничества определены следующие формы, подлежащие внедрению «Учитель-учитель», «руководитель образовательной организации - учитель».

### **6.1. Учитель-учитель**

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- способность к формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения, технологии проведения уроков и занятий по внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и организации результативного учебного процесса с опорой на деятельностный подход;
- ориентированность начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога, понимающего и принимающего особенности работы школы, её ценности;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

К результатам можно отнести:



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

#### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»**

Форма взаимодействия	Цель
«Опытный педагог-молодой специалист»	Поддержка приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель-молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых 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 предметник-неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

#### **Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель-учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и	Анкетирование. Создание и использование базы

педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	наставников
Обучение наставников.	Проводится по необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Проводится после обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер — классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы наставничества.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

## 6.2. Руководитель образовательной организации — учитель

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации - учитель»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

## **7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

### **7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

#### **Этап 1**

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества; • контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT- анализ осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

## **7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

### **Этап 2**

Цели мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Оформление результатов: отчеты в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Иными словами, результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности педагогов в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## **8. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры»**

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программы наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры» педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ТОГАОУ «Школа №3 – Центр профнавигации и развития карьеры»;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет

описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

Наставники и наставляемые:

- разрабатывают подпрограммы моделей форм наставничества;
- реализуют формы наставничества.

### **9. 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.

- выдвижение лучших наставников и наставляемых на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте;
- создание на сайте школы методической копилки с программами наставничества;
- награждение на педагогическом совете грамотами "Лучший наставник".