

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 555  
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА «БЕЛОГОРЬЕ»  
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
ГБОУ школы № 555 «Белогорье»  
Приморского района Санкт-Петербурга  
протокол №6 от 31.08.2023

Принята с учетом мнения Совета  
Родителей ГБОУ школы №555  
«Белогорье» приморского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол №2 от 31.08.2023

**УТВЕРЖДАЮ**

Врио директора ГБОУ  
школы № 555  
«Белогорье» Приморского  
района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ О.Ю.мальцева

Приказ №125 от  
01.09.2023

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Санкт-Петербург  
2023 год

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ШКОЛЫ

<b>Наименование Программы</b>	Программа наставничества ГБОУ школы № 555 «Белогорье» с углубленным изучением английского языка Приморского района Санкт-Петербурга
<b>Тип программы</b>	Целевая
<b>Куратор программы</b>	Заместитель директора по УВР ГБОУ школы №555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга Автономова Наталья Евгеньевна
<b>Участники программы</b>	Работодатель - студенты, учитель-учитель
<b>Цель Программы</b>	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации.
<b>Задачи Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</li> <li>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности</li> </ul>
<b>Сроки реализации Программы</b>	2023 – 2028 год
<b>Социальные партнеры</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена;</li> <li>- ГБПОУ Политехнический колледж Санкт-Петербурга</li> <li>- Санкт-Петербургский университет МЧС России</li> <li>- Военно-космическая академия имени А.Ф. Можайского</li> </ul>
<b>Нормативно-правовые</b>	- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

<p><b>основания для разработки Программы развития</b></p>	<p>Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;</p> <p>- Распоряжение 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»;</p> <p>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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");</p> <p>- Устав ОУ</p>
<p><b>Этапы реализации Программы</b></p>	<p><b>Первый этап (сентябрь 2023 – 2024 учебного года) – аналитико-проектировочный:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Разработка направлений приведения образовательной системы школы в соответствие с задачами Программы наставничества на 2023-2024 учебный год и определение системы мониторинга реализации настоящей Программы.</li> </ul> <p><b>Второй этап (ноябрь-май 2023 - 2028 учебного года) – реализующий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Реализация мероприятий плана действий Программы;</li> <li>– Нормативно-правовое сопровождение реализации Программы наставничества;</li> <li>– Осуществление системы мониторинга реализации Программы, текущий анализ промежуточных результатов.</li> </ul> <p><b>Третий этап (май- июль 2028) – аналитико-обобщающий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Итоговая диагностика реализации основных</li> </ul>

	<p>программных мероприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ итоговых результатов мониторинга реализации Программы;</li> <li>– Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий;</li> <li>– Определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития Программы наставничества.</li> </ul>
<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рост числа студентов, успешно прошедших профориентационные мероприятия;</li> <li>- улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</li> <li>- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;</li> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов)</li> </ul>
<b>Исполнители</b>	Коллектив ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга
<b>Порядок управления реализацией Программы</b>	<p>Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией программы осуществляется директором.</p>
<b>Риски реализации программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</li> <li>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</li> <li>- форс-мажорные обстоятельства</li> </ul>

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 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 N 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"), Уставом и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы № 555 Приморского района Санкт-Петербурга.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга 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 ГОУ 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.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и духовных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «работодатель – ученик/студент», «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга в образовательной, культурной, спортивной и духовной сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей

между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников. Организация деятельности ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга по внедрению наставничества

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ школы № 55 Приморского района Санкт-Петербурга.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга, которые можно решить спомощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ГОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> </ul> <p>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> </ul> <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «студент-работодатель».</p>



Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга ГОУ.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга</p>

## II. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга

- ✓ Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга.
- ✓ Информативно-просветительские мероприятия для сообществ учеников, учителей, родителей, партнеров предусмотрены:
  - дистанционное обучение в рамках сообщества;
  - обучающие семинары
  - виртуальные конференции конкурс
  - виртуальная "Мастерская"
  - мастер-класс
  - опрос
  - обсуждение в чате
  - семинар создание веб-страниц
- ✓ Адрес сайта ГБОУ № 555 «Белогорье» <http://555school.spb.ru/>
- ✓ Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
- ✓ Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговые события:

- ✓ Подведение итогов работы каждого тандема/группы.
- ✓ Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества
- ✓ Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга.
- ✓ Популяризация эффективных практик

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «работодатель-студент», «учитель-учитель».

5.3. Данные формы предполагают создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и

экономической систем.

#### 5.4. Форма наставничества «Работодатель-студент»

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- ✓ улучшение образовательных результатов;
- ✓ численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- ✓ увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- ✓ увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- ✓ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;

- ✓ увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО

### **Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ 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;
- ✓ сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- ✓ взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; взаимодействие «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;

- ✓ взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- ✓ взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

### **Область применения в рамках образовательной программы**

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

## **VI. Мониторинг эффективности реализации Программы**

6.1. 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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг

помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше 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

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

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 обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.