ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета
ГБОУ гимназии № 586 Василеостровского
района,

Протокол от 17.06.2024 г. № 9

Председатель _____
(Е.В. Зинченко)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБОУ гимназии № 586
Василеостровского района

_____
Е.В. Зинченко

Приказ от 17.06.2024 г. № 170

586 гимназия
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 717FB4745424F595E6A7D5B68FEF5A82
Владелец: Зинченко Елена Валерьевна
Действителен: с 26.12.2023 до 20.03.2025

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
гимназии № 586 Василеостровского района Санкт-Петербурга

(новая редакция)

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного образовательного учреждения гимназия № 586 Василеостровского района г. Санкт-Петербурга (далее – Программа) является основным документом, регламентирующим и направляющим ход реализации целевой модели в Образовательном учреждении, мониторинг и оценку результатов ее реализации.

Программа фиксирует этапы реализации целевой модели, роли участников на каждом из них.

Программа определяет наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества, учитывая уровень способностей обучающихся, характер учебной мотивации, а также имеющиеся у Образовательного учреждения и образовательного пространства Санкт-Петербурга ресурсы.

Цель программы наставничества – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в Образовательном учреждении.

Задачи и функции программы:

- зафиксировать решение педагогического коллектива по применению целевой модели для решения стоящих перед Образовательным учреждением образовательных задач;
- закрепить план реализации целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям Образовательного учреждения;
- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков;
- выступать ориентиром для выполнения с учетом психолого-педагогического контекста в каждом тандеме/группе «наставник-наставляемый».

Программа носит срочный характер, ее действие рассчитано на один год и определено запросами потенциальных наставляемых из числа обучающихся и педагогов Образовательного учреждения в данный период.

Программа принимается на заседании педагогического совета Образовательного учреждения с учетом мнения совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, утверждается приказом директора.

Требования к программе наставничества в Образовательном учреждении:

- преемственность (актуализация опыта и традиции педагогического коллектива, продуктивных партнерских связей) и перспективность (ориентация на освоение новых образовательных ресурсов региона);
- проектный характер Программы (опора на методологию управления проектами);
- связь Программы с федеральными и региональными программами развития образования;
- участие педагогического сообщества Образовательного учреждения в разработке и обсуждении Программы.

Решение о внесении изменений в программу рассматривается и принимается на педагогическом совете Образовательного учреждения с учетом мнения совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, утверждается приказом директора.

Администрация Образовательного учреждения осуществляет контроль реализации программы в соответствии с планом работы.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии № 586 Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – ОУ), организуется в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 о внедрении методологии (целевой модели) наставничества, нацеленной на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Нормативной основой осуществления наставничества в Образовательном учреждении являются:

- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- Письмо Министерства просвещения РФ 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»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение Комитета по образованию № 1457-р от 27.07.2020 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- иные нормативно-правовые акты органов управления образованием различного уровня;
- Устав ОУ;
- настоящее Положение;
- приказы и распоряжения директора ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, согласована с Попечительским советом, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- открытость,
- компетентность,
- соблюдение норм профессиональной и светской этики.

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

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- удовлетворенность участников программы наставничества по итогам мониторинга (2 раза в год)
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов участников программы наставничества.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. 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, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1 Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1.1. Изучение плана реализации модели наставничества в г. Санкт-Петербурге, в Василеостровском районе на 2024-2025 учебный год.	«Дорожная карта» реализации наставничества, источники их привлечения. Программа наставничества в ОУ.
	1.2 Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества,	1.2.1. Проведение педагогического совета с целью информирования педагогов о реализации целевой модели наставничества.	

	сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	1.2.2. Информирование Совета родителей о внедрении целевой модели наставничества. 1.2.3. Информирование Совета обучающихся о внедрении целевой модели наставничества.	
	1.3 Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОУ	1.3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 1.3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. 1.3.4. Утверждение и назначение куратора программы наставничества.	
2. Формирование базы наставляемых	2.1 Сбор данных о наставляемых	2.1.1 Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2.1.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 2.1.3. Анализ данных. 2.1.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов, обучающихся, студентов. 2.1.5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
3. Формирование базы наставников	3.1 Составление старт-листа наставников	3.1.1 Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 3.1.2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Результаты анкетирования

		3.1.3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	
4. Отбор и обучение наставников	4.1 Рекрутинг наставников	4.1.1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 4.1.2. Собеседования с наставниками. 4.1.3. Приказ о назначении наставников. 4.1.4. Обучение наставников (подготовка МО методических материалов для наставников)	Выбор кураторов-наставников в соответствии с критериями отбора, результатами анкетирования, предпочтениями наставляемых, интересами в предметных областях. Методические материалы «Школа наставников».
5. Формирование тандемов/ групп	5.1 Наставнические пары	5.1.1. Опрос на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 5.1.2. Формирование наставнических. 5.1.3. Информирование участников о сложившихся наставнических парах. 5.1.4 Закрепление наставнических пар приказом руководителя ОУ. 5.1.5 Составление планов индивидуального развития наставляемых. 5.1.6 Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника. 5.1.7 Промежуточный мониторинг.	База наставников и наставляемых. Согласия наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
6. Организация работы тандемов/групп	6.1 Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	6.1.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 6.1.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 6.1.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 6.1.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	Результаты мониторинга

		6.1.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.1.6. Регулярная обратная связь от участников программы 6.1.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 6.1.8. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 6.1.9. Участие в конференциях, конкурсах профессионального мастерства, публикация педагогического опыта.	
7. Завершение наставничества	7.1 Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	7.1.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 7.1.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 7.1.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 7.1.4. Публичный отчет по итогам организации программы наставничества. 7.1.5. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников. 7.1.6. Формирование долгосрочной базы наставников	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Публичный отчет по итогам организации программы наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОУ: проведение Педагогического совета, Совета родителей, Совета обучающихся.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - публичный отчет гимназии.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «

3.3. Описание организации наставничества в ОУ.

Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей Образовательного учреждения. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогических и методических советах, совете родителей (законных представителей) Образовательного учреждения, совете обучающихся

Образовательного учреждения, встречах с родительской общественностью Образовательного учреждения, ученической конференции.

Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 2 человек одновременно.

Возможные этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

- первая, организационная, встреча наставника и наставляемого,
- вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого,
- встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального плана мероприятий для наставляемого,
- регулярные встречи наставника и наставляемого,
- заключительная встреча наставника и наставляемого.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют по согласованию с куратором, но не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному плану наставляемого.

Индивидуальный план мероприятий наставляемого утверждается куратором.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Образовательного учреждения в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства наставляемого;
- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

Форма наставничества «ученик – ученик».

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.

Результат:

- удовлетворенность участников программы наставничества по итогам мониторинга (2 раза в год)
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами,	Социально или ценностно-дезориентированный	Обучающийся с особыми образовательными потребностями,

нетривиальностью мышления Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»

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 «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
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 опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Форма наставничества «учитель – студент»

Цель – успешное прохождение педагогической практики студентами вузов.

Задачи:

1. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
2. Ориентировать студента на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
3. Прививать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
4. Ускорить процесс профессионального становления будущего педагога.

Результат:

1. Успешное прохождение педагогической практики.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
3. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
4. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель –студент».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Студент	
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 и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Практикант по направлениям психология, педагогика, социология (2-4 курса).	

Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу студента.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и студент, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты программы наставничества «учитель – студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог предметник– студент»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный социальный педагог, педагог-психолог - студент»	Методическая поддержка, проведение диагностик, знакомство с документацией.

Схема реализации формы наставничества «учитель – студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь студентам в прохождении практики..	Опрос. Использование базы наставников.
Подписание договора о прохождении практики на базе ОУ и согласование плана практики студента с педагогом-наставником.	Договор ОУ с вузом о прохождении практики студентами вуза.
Формирование наставнических пар	Установочная встреча.
Прохождение производственной практики.	Проведение мастер – классов, открытых уроков, диагностики, знакомство с документацией.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

Форма наставничества «учитель – учитель»

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

Задачи:

5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
6. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
7. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
8. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
9. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Молодой специалист	Педагог

<table>
<tr><td colspan="2">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 и школьного сообществ.
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="3">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="2">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><td>Наставник - консультант</td><td>Наставник - предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</td><td></td><td></td></tr>
</table>

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для 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	Педагогический совет.
«Учитель – учитель».	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 деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и не позднее 30 сентября (итоговый)). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

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

6.4. 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 ГБОУ, 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 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.

6.5. 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.

6.5. Оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Образовательном учреждении. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.6. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (отметки обучающегося и данные о посещаемости, данные психолого-педагогического наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.7. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.8. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели в Образовательном учреждении на официальном сайте в разделе «Воспитательная работа: Наставничество» размещается и своевременно обновляется необходимая информация о реализации программы наставничества, в том числе:

- нормативно-правовая база внедрения целевой модели наставничества;
- локальные акты Образовательного учреждения по реализации программы наставничества;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества Образовательного учреждения;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели и др.