

СОГЛАСОВАНО

Протокол № 1 общего собрания  
трудового коллектива от 31.08.2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

директор ГБОУ СОШ № 80  
с углублённым изучением английского языка

Петроградского района Санкт-Петербурга



Ю.В. Козырев

Приказ № 179 от 29.08.2022

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2022 / 2023 учебный год

### Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ № 80 с углублённым изучением английского языка (далее – Программа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью достижения результатов федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" в соответствии с Целевой моделью наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений (письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (далее – Целевая модель); во исполнение распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 623-р от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Образовательный процесс ГБОУ СОШ № 80 характеризуется следующими успехами и проблемами: высокий уровень знаний и умений школьников, ежегодно подтверждаемый успешными результатами ГИА и районных и городских туров олимпиад, конкурсов различного уровня; налаженная система внеклассной работы по предметам; высокий уровень профессионализма учителей; к коллективу достаточно большое количество молодых специалистов, которым необходимо совершенствовать профессиональные навыки.

Характеристика учительского контингента ГБОУ СОШ № 80 – высококвалифицированный и стабильный педагогический коллектив (см. Приложение 1).

Внедрение программы наставничества позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, повышения квалификации, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения программы наставничества в ГБОУ СОШ № 80 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление кризисов в межличностном общении коллег;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- повышение мотивации к повышению эффективности образовательного процесса и улучшению образовательных результатов педагога и его обучающихся;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ СОШ №80, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

I.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ СОШ № 80 с углублённым изучением английского языка (далее – ГБОУ СОШ № 80) разработана на основании

Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010 г.,

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 Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"),

Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 623-р от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

Устава ГБОУ СОШ № 80

и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ № 80.

I.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ № 80, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ № 80, утверждена директором школы.

I.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ № 80 основывается на следующих принципах:

– *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

– *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;

– *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 ГБОУ СОШ № 80 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.

I.4. Значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формой наставничества является «учитель – учитель».

I.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ № 80 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа педагогов, успешно прошедших конкурсные, аттестационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

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

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

## II. Организация деятельности ГБОУ СОШ № 80 по внедрению Целевой модели

II.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ № 80). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

II.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ № 80, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

II.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ № 80. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

II.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №80

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 СОШ №80.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ № 80.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ СОШ № 80 (характеристика педагогического контингента ГБОУ СОШ № 80 – Приложение 1)</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) (Приложение 2).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ СОШ № 80, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа внутри ГБОУ СОШ № 80 включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

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 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 наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов / групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные тандемы / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов / наставнических групп
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>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• составление наставляемым технологической карты урока, её анализ наставником</li> <li>• открытый урок наставляемого, его анализ наставником</li> <li>• проводимые куратором программы наставничества обучающие семинары общепедагогической направленности</li> <li>• индивидуальная работа наставляемых по совершенствованию своих профессиональных компетенций (в соответствии с рекомендациями наставников)</li> <li>• 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	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>Оповещение участников тандема об окончании наставничества</p> <p>Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>Популяризация эффективных практик</p>	База потенциальных наставников, банк методических материалов

### III. Реализация целевой модели наставничества

III.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного педагогического сообщества:

- заседание педагогического совета ГБОУ СОШ № 80;
- информирование педагогов через внутришкольный мессенджер.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие – заключительный семинар наставников и наставляемых.

III.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 80 определена следующая форма наставничества, подлежащая внедрению, – «учитель – учитель».

III.3. Форма «учитель – учитель»

*Цель* – создание условий для раскрытия педагогического потенциала учителя, необходимого для успешной профессиональной реализации.

*Задачи:*

1. Формирование у педагога потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности.
2. Постигание учителем-наставляемым успешных педагогических практик
3. Формирование у учителя уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
4. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
5. Развитие удовлетворенности в собственной работе и улучшения психоэмоционального состояния специалиста.

*Ожидаемый результат* – повышение профессионального уровня педагога, высокий уровень включённости в образовательный процесс

*Описание участников:* молодые педагоги (в возрасте до 29 лет включительно)

*Схема реализации:*

№	Этап	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственный
1.	Этап предварительной работы	Организационная встреча	Октябрь 2022 г.	Куратор программы наставничества
2.	Этап самоанализа и совместного анализа компетенций	-	1 четверть 2022 / 2023 уч.года	Наставник, наставляемый
3.	Установочный семинар общепедагогической направленности	Вебинар «Принципы современного урока»	Ноябрь 2022 г.	Куратор программы наставничества
4.	Регулярное взаимодействие наставника и наставляемого	Индивидуальные консультации; посещение наставляемым уроков наставника и других педагогов	В течение учебного года	Наставник, наставляемый
5.		Составление наставляемым	2 четверть 2022 / 2023 уч. года	Наставляемый

	Оценка промежуточных итогов	технологической карты урока		
		Анализ наставником технологической карты урока, составленной наставляемым	2 четверть 2022 / 2023 уч. года	Наставник
		Открытый урок наставляемого	II полугодие 2022 / 2023 уч. года	Наставляемый
		Анализ наставником открытого урока, данного наставляемым	II полугодие 2022 / 2023 уч. года	Наставник
б.	Завершение взаимодействия	Итоговое мероприятие	Конец 2022 / 2023 уч. года	Куратор программы наставничества, наставник, наставляемый

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

VI.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.

VI.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 ГБОУ СОШ № 80, 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.

VI.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.



## VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика педагогического контингента ГБОУ СОШ № 80

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 30.05.202...
1	Численность педагогических работников, чел.	89	
	в том числе:		
1.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	17	
1.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	54	
1.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	6	
1.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	37	
1.5	численность педагогов в возрасте до 29 лет, чел.	11	
1.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	

**«Дорожная карта» реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ № 80 с углублённым изучением английского языка на 2022/2023 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Письма Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 623-р от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»	Май-август 2022 г.	Директор школы, администрация, кандидат в кураторы наставничества
	2) Информирование педагогического коллектива, сообщества ГБОУ о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества педагогических работников» 2.2. Тематические встречи с педагогами ГБОУ СОШ № 80 с целью информирования о программе наставничества (учительская конференция, индивидуальные беседы). 2.3. Обновление материалов рубрики на сайте ГБОУ СОШ № 80.	Август 2022 г.	Директор школы, администрация
	3) Подготовка нормативной базы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №80	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №80» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ №80 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ №80 (издание приказа).	Октябрь 2022 г.	Директор школы, администрация, проектная группа

Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.</li> <li>2. Анализ данных.</li> <li>3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества на основании анализа анкетирования педагогов.</li> <li>5. Создание Программы наставничества</li> </ol>	Сентябрь-октябрь 2022 г.	Куратор, администрация
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</li> <li>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> <li>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</li> </ol>	Октябрь 2022 г.	Администрация, куратор
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</li> <li>2. Собеседования с наставниками.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</li> </ol>	Октябрь 2022 г.	Администрация, куратор
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</li> <li>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</li> <li>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</li> <li>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ.</li> <li>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</li> </ol>	Октябрь 2022 г	Администрация, куратор
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>3. Составление наставляемым технологической карты урока, её анализ наставником</li> <li>4. Открытый урок наставляемого, его анализ наставником</li> <li>5. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> </ol>	Ноябрь 2022 г. – май 2023 г.	Куратор, администрация, наставники

		<p>6. Проводимые куратором обучающие семинары общепедагогической направленности</p> <p>7. Индивидуальная работа наставляемых по совершенствованию своих профессиональных компетенций (в соответствии с рекомендациями наставников)</p> <p>8. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>9. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>10. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>11. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
<p>Завершение работы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников</p>	<p>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</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации</p> <p>7. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>8. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	<p>Май 2023 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

**Форма базы наставляемых**

	ФИО наставляемого	Контактные данные	Год рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы	Отметка о прохождении программы <sup>1</sup>
.										
.										

**Форма базы наставников**

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Основные компетенции наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы
.								
.								

<sup>1</sup>Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

## Приложение 4

### Форма мониторинга эффективности программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	