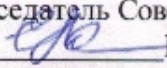


**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа № 480 Кировского района Санкт – Петербурга**

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
ГБОУ школы №480  
Кировского района  
протокол № 2  
от «27» октября 2021г.

УЧТЕНО  
мнение Совета родителей  
Председатель Совета родителей  
 И.Е. Микульчина  
Протокол №4  
от «22» октября 2021г



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ школы № 480  
И.Г. Мурад  
Приказ № 144  
от «27» октября 2021г

УЧТЕНО  
мнение Совета старост школы  
Протокол №4  
от «22» октября 2021г

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
в ГБОУ школе №480 Кировского района Санкт-  
Петербурга**

Санкт-Петербург  
2021

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №480 Кировского района (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Современное образовательное учреждение нуждается в профессионально - компетентном, самостоятельно мыслящем педагоге, психически и технологически способного к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

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

**Задачами внедрения Целевой модели программы являются:**

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности;
- способствовать становлению профессиональной деятельности педагога;
- создание условий для самореализации, приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
- закрепления молодых специалистов в коллективе.

**Образовательный процесс ГБОУ школы № 480 характеризуется следующими успехами и проблемами:**

<b>Факторы, проблемы</b>	<b>преимущества</b>	<b>недостатки</b>
<b>внутренние, влияющие на результативность программы</b>		
Учебная нагрузка школьников	Соответствует СанПиН	Неумение распределять личное время на выполнение домашних заданий
«Школьные стрессы»	Наличие социально-психологической службы. Открытость образовательного процесса	Большое количество факторов стресса, большой поток информации для школьника.
Организация физической активности учеников внутри ОУ	Педагогический состав учителей физкультуры и дополнительного образования. Организованная физическая активность на переменах	Нехватка учителей дополнительного образования, способных осуществить замену занятия.
Культура здоровья	Просветительская работа. Разработанный план событий и мероприятий на уровне класс-школа-район	Недостаточный уровень культуры здоровья всех субъектов образовательного процесса. Низкая мотивация просвещения.
Сотрудничество с родителями	Близкий контакт классных руководителей с родительским комитетом.	Низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных и иноязычных семей.
Инклюзивное образование	Опыт работы с «особыми» детьми. Толерантное отношение педагогов и учащихся	Недостаточно подготовленная школьная среда.
<b>внешние, влияющие на результативность программы</b>		
Девиантное поведение	Профилактическая работа	Увеличение девиантного поведения среди школьников. Неблагополучные семьи.

Индивидуальные особенности детей	Медицинские осмотры и вакцинация.	Низкий уровень здоровья. Проблема образа жизни детей. Общая непросвещенность. Сильное влияние СМИ и т.п.
----------------------------------	-----------------------------------	---

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет. Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, в том числе профессиональная, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- 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.);
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ школы № 480 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 школы и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ 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 обслеживания 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 ГБОУ школе № 480 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 иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель– учитель» и «ученик – ученик»;

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ школе № 480 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ГБОУ, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

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

## **II. Организация деятельности ГБОУ школы № 480 по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (*приложение 3*). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ школы № 480, располагающими информацией о потребностях обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школе № 480. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	-Протокол заседания Педагогического совета ОУ. -Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ -Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) ( <i>приложение 1</i> ).

		<p>-Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>-Пакет установочных документов.</p> <p>-Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ОУ 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> </ul>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2.Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p>	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.



	2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <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>	Мониторинг: <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	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ.

### III. 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 ОУ:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- информирование через сайт школы (<http://school-480.ucoz.net/>) о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы, преимущества и возможности вступления в Программу, создание раздела «Наставничество» на сайте школы;
- рассылка в родительские чаты и чаты классов мессенджеров, информирование через социальные сети учащихся, родителей и выпускников об актуальной информации с сайта ОУ;
- популяризация роли наставника: агитплакаты на территории школы «Наставничество-это то, что тебе нужно!», тематическая радиолинейка;



- классные часы с 4 – 11 класс на тему «Наставничество в нашей жизни»;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие «Круглый стол. Вопросы наставничества в нашей школе, плюсы и минусы, перспективы развития». Круглый стол предполагает организованные дебаты с приглашением гостей из организаций сетевых партнеров, награждение лучших практик.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы № 480 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик», «учитель – учитель».

5.3. Описание форм наставничества:

5.3.1. Форма наставничества: «**ученик- ученик**»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся, с особыми образовательными или социальными потребностями. Временная помощь в адаптации к новым формам обучения в реалиях времени.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.
3. Развитие 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 выпускников.

**Планируемые результаты**

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Высокий уровень включения наставляемых во все образовательные, социальные и культурные процессы.
3. улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций в системе внеурочной деятельности и дополнительного образования.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и творческих проектов.

наставник	наставляемый	
	пассивный	активный
<p>Кто может быть</p> <p>- Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими способностями, креативным мышлением, нетривиальностью суждений.</p> <p>- Ученик, демонстрирующий высокие образовательные</p>	<p>Социально или ценностно дезориентированный учащийся. Демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты и проблемы.</p>	<p>Учащийся с особыми образовательными потребностями и нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах обмена мнениями и реализации</p>

результаты школьных и городских олимпиад. - Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы района, города, участник молодежных движений, член РДШ.	Не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	собственных проектов.
---	---	-----------------------

### Варианты взаимодействия по форме «ученик - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
Успевающий - неуспевающий	Достижение лучших образовательных результатов
Лидер - пассивный	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих и 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
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование, использование базы наставников, собеседование, работа с «Ученическим советом», РДШ
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
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждений опросов взаимодействия.

Направляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность действия.	Представление конкретных результатов взаимодействия ( проект, улучшение показателей), улучшение образовательных результатов, посещения.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Представление программ наставничества	Ученическая конференция, представление лучших практик взаимодействия тандемов.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Наставляемый чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрения на ученической конференции.

### 5.3.2 Форма наставничества: «Учитель – учитель»

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

#### **Задачи:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

наставник	наставляемый
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи ( победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов) -Педагог, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и	- Молодой специалист, которому требуется помощь в овладении профессиональных навыков и закреплении на месте работы - Только что пришедший в коллектив педагог, которому необходима адаптация на новом рабочем месте -Педагог, испытывающий трудности в

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	своей работе и нуждающийся в поддержке педагогического сообщества
---	---

### Варианты взаимодействия по форме «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
Опытный учитель (педагог) – Молодой специалист	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
Лидер педагогического сообщества – Педагог, испытывающий проблемы	Психоэмоциональная поддержка, профессиональная помощь по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
Педагог-новатор— Консервативный педагог	Помощь более молодого педагога представителю «старой школы» в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями
Опытный предметник— Неопытный предметник	Оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов)

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных участников педагогического сообщества	Анкетирование, использование базы наставников, собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор педагогов, имеющих особые профессиональные потребности, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждение вопросов взаимодействия.
Направляемый улучшает свои профессиональные результаты, интегрирован в педагогическое сообщество	Представление результатов взаимодействия

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Представление программ наставничества	Педагогический совет, представление лучших практик взаимодействия тандемов
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Наставляемый чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрения на ученической конференции.

## 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 соответствует Приложению 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 ОУ, динамику его показателей социального благополучия.

### **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.





