# C:\Users\user\Desktop\1.jpeg

# Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №150 имени Героя Советского Союза В.С. Молокова» (далее – Школа) 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 Указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», на основании приказа ГУО г. Красноярска от 23.05.2022 года №253-гуо «Об утверждении дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022-2024 гг».

Образовательный процесс школы характеризуется следующими успехами и проблемами:

- большое количество молодых педагогов, требующих внимания и наставничества со стороны опытных преподавателей;

- большое количество новых педагогов, адаптирующихся в новом коллективе;

- необходимость формирования единых подходов к образовательному и воспитательному процессу, сплочение коллектива педагогов, поддержание положительного имиджа школы;

- необходимость дальнейшего развития системы дополнительного образования для детей и взрослых, внедрения лучших практик профессионального самоопределения обучающихся;

- распространение имеющегося положительного опыта работы;

- система научной, проектно-исследовательской деятельности обучающихся и педагогов;

- достаточный опыт работы с кадровым составом;

- работа с одаренными обучающимися;

- взаимодействие с социальными партнерами;

- деятельность по получению грантов и их реализация.

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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в школе являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, 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, стажировках;

- 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 предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- 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 школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

# I. Общие положения

* 1. Программа наставничества (далее – Программа) определяет порядок организации наставничества в школе.
  2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой школы, принята на заседании педагогического совета школы, утверждена директором.
  3. Разработка и реализация Программы в школе основывается на следующих принципах:

- *«не навреди»:* предполагает реализацию Программы таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или Программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

- *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 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 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 школе научно обоснованных и проверенных технологий;

- *системности:* предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *стратегической целостности:* определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

-*комплексности:* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;

-*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, проектно-исследовательской, научной сфер деятельности, личностного роста обучающихся и педагогов, инвестиционной привлекательности школы в планируемый период формами наставничества являются: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «работодатель-ученик/студент».

1.5.Планируемые результаты реализации Программы1:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, проектно-исследовательской сферах;

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

- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

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

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

1. **Организация деятельности школы по внедрению Целевой модели**

2.1.Реализация Программы представляет собой поэтапную работу, которая отражается в Дорожной карте.

* 1. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
  2. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в школе. Передаче в иные учреждения подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

1 Определение результатов основывается на актуальных запросах школы

* 1. Этапы реализации Программы.

***Таблица 1.*** Этапы реализации Программы в школе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** | |
| Подготовка  условий для запуска Программы | 1. Информирование. Создание   благоприятных условий для запуска Программы в школе.   1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета школы.  Анализ ситуации в школе (характеристика контингента школы – Приложение).  «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение).  Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов: приказ о создании проектной группы, приказ о назначении ответственного, Приказ о внедрении целевой модели наставничества, Приказ об утверждении Плана реализации целевой модели наставничества, Приказ об утверждении Программы наставничества, Приказ об утверждении Положения о наставничестве. Программа наставничества. Положение о наставничестве. Приказ о внедрении кураторской методики в рамках деятельности городской базовой площадки по работе с молодыми педагогами. | |
| Формирование Базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем   обучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества.   1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.  Организация деятельности педагогов на платформе ЭРА-скоп | |
| Формирование  базы наставников | 1.Работа внутри школы  включает действия по формированию базы из числа:  - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих, адаптационных вопросах (например, участники  кружков/клубов по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных мастерских, школьного научного общества, спортивных секций);  - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной  педагогической атмосферы;  - родителей обучающихся активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  Она включает в себя:  - базу наставников из числа активных педагогов,  - базу для формы «ученик-ученик». | |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Приказ о назначении куратора (ов) и наставников проекта. 3. Обучение наставников | |
| Формирование тандемов/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп | Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.  Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей).  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:  - встречу-знакомство,  - пробную рабочую встречу,  - встречу-планирование,  - комплекс последовательных встреч,  - итоговую встречу. | Мониторинг:  - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);  - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| 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 школы. 4. Популяризация эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы. |

# Реализация целевой модели наставничества

* 1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы:

- создание специального раздела на сайте школы, размещение в данном разделе принятых локальных актов, «дорожной карты», информации об участии школы в программе наставничества, графиков/анонсов мероприятий в рамках реализации программы наставничества в гимназии.

Для учителей:

- проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»;

- онлайн круглый стол «Я - наставник» с учителями школы для информирования о программе наставничества;

для учеников:

- онлайн-конференция «Наставник и друг» с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества;

- классные часы с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества;

для родителей:

-онлайн-встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое образовательное событие для обучающихся (форма «ученик-ученик»); творческий отчет молодых педагогов (форма «учитель- учитель»).

* 1. Исходя из образовательных потребностей школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик-ученик».
  2. Формы наставничества описаны в таблице 2.

# Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества «учитель – учитель»** | | сроки | Ответственные |
| Октябрь 2022 г.  - октябрь 2022 г. | Кураторы проекта, наставники, психолог |
| Цель | Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные  педагогические задачи на высоком уровне. | | |
| Задачи | - содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;  - способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;  - развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;  - ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;  - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;  - ускорить процесс профессионального становления педагога;  - сформировать сообщество школы (как часть педагогического). | | |
| Ожидаемые результаты | Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.  Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.  Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.  Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы. | | |
| Описание участников | **Наставник**  Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов | | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | наставников:  **Наставник-консультант**  Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.  **Наставник-предметник**  Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.  **Наставляемый**  Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.  Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах гимназии.  Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| Мероприятия | Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.  Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.  Психоэмоциональная поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса:   * для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе * для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность.   Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).  Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в школе. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества «ученик-ученик»** | | **сроки** | **Ответственные** |
| Октябрь 2022 - февраль 2022 – октябрь 2023 | Кураторы проекта, классные руководители, психолог |
| Цели | Воспитание и развитие у обучающихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.  Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе.  Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов.  Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого.  Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.  Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры наставника и наставляемого.  Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. | | |
| Задачи | - сбор данных о планах, намерениях обучающихся, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социально- профессиональному самоопределению;  - создание личностно-развивающей образовательной среды для профессионального, социального и культурного самоопределения обучающихся на всех уровнях обучения;  - помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций; | | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников;  - коррекция процесса и результатов социально-профессионального самоопределения старшеклассников;  -проведение промежуточных итогов программы, коррекция программы. |
| Ожидаемые результаты | Определение старшеклассниками индивидуальных образовательных целей и построение индивидуальных образовательных маршрутов.  Развитие у школьников навыков самостоятельной образовательной деятельности и улучшение психоэмоционального фона внутри гимназии.  Повышение мотивации к учебной деятельности, участию в конкурсах/фестивалях, олимпиадах различного уровня, выполнению ученических проектов.  Повышение образовательных результатов в ходе учебной деятельности. Создание условий для презентации, анализа достижений школьниками.  Осуществление социально-профессионального самоопределения старшеклассников. Увеличение количества обучающихся, желающих пробовать свои силы по Программе.  Увеличение количества поступивших в вузы в соответствии с профилем обучения. |
| Описание участников | **Наставник**  Активный обучающийся старший школьник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, |
|  | нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций, человек с активной гражданской позицией. |
|  | **Наставляемый** |
|  | Социально/ценностно-дезориентированный: демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.  Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.  Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.  Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.  **Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик- ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставника и потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.** |
| Мероприятия | Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.  Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.  Совместная подготовка и участие в олимпиадах/конкурсах/фестивалях различного уровня.  Проектно-исследовательская деятельность обучающихся. Защита проектно-исследовательских работ. Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ.  Участие в общешкольных мероприятиях.  Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).  Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в школе. |

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое образовательное событие

# Мониторинг эффективности реализации Программы

* 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.

* 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения школы, динамику ее 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;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. 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.

* 1. 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, 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 материалы 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.

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Год** | **Обучающихся** | **Педагогических работников** |
| 2022 | не менее 30% | не менее 30% |
| 2023 | не менее 40% | не менее 40% |
| 2024 | не менее 50% | не менее 50% |
| 2025 | не менее 60% | не менее 60% |
| 2026 | не менее 70% | не менее 70% |

20