

Государственное бюджетное образовательное учреждение
средняя образовательная школа № 634 с углубленным изучением английского языка
Приморского района Санкт - Петербурга

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
ГБОУ школы № 634 с углубленным
изучением английского языка
Приморского района Санкт-Петербурга
протокол от 16 ноября 2021г. №

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы № 634
с углубленным изучением
английского языка Приморского
района Санкт-Петербурга
_____ Д.М.Трушин
приказ от 17.11.2021г. №

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного образовательного учреждения
средней образовательной школы № 634 с углубленным изучением английского языка
Приморского района Санкт – Петербурга
на 2021 -2022 год

Санкт – Петербург
2021 год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного образовательного учреждения
средней образовательной школы № 634 с углубленным изучением английского языка
Приморского района Санкт – Петербурга
на 2021 -2022 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы № 634 с углубленным изучением английского языка Приморского района Санкт – Петербурга (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).

Образовательный процесс ГБОУ школы № 634 с углубленным изучением английского языка Приморского района Санкт – Петербурга характеризуется следующими успехами и трудностями: школа обеспечивает доступное качественное образование путем реализации образовательных программ адресованных обучающимся, достигшим любого уровня школьной зрелости, имеющим I – III группы здоровья, для учащихся, заявляющих об индивидуальных образовательных потребностях, создана и успешно функционирует система обучения в формате индивидуального образовательного маршрута, обеспечивает взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса: обучающимися, учителями, родителями – законными представителями учащихся, службами сопровождения. Необходимость воплощения проекта наставничества в школе:

1. Внешний запрос.

Потребность в улучшении предпрофильного обучения (естественно – научные, педагогические направления) по запросу законных представителей, изменения в ФГОСе, в обществе, государстве.

2. Внутренняя потребность.

В школе сформировано пространство, обеспечивающее оптимальные условия для самореализации одаренных обучающихся. «Школа – территория талантов» - это Программа развития школы на 2016 - 2020, которая успешно реализована, поэтому необходима «перезагрузка» развития образовательной и воспитательной среды школы, учитывающая новые социальные, общественные и научные реалии.

Наша школа является школой с углубленным изучением английского языка, запросы общества по гуманитарному образованию исполняет достойно (принципы дивергентного обучения). Учащиеся по предметам гуманитарного направления не раз становились победителями и призерами олимпиад и конкурсов различного уровня, имеют высокие результаты ОГЭ, ЕГЭ по этим направлениям.

2018 -2019 учебный год	2019- 2020 учебный год	2020-2021 учебный год
Победители и призеры во Всероссийской олимпиаде школьников Регион – 2 (литература, английский язык) Район – 23 Конкурсы – различный уровень – 39 100 баллов ЕГЭ - 1 (Информатика)	Победители и призеры во Всероссийской олимпиаде школьников Россия – 1 (история) Регион – 1 (литература) Район – 18 Конкурсы – различный уровень – 45 100 баллов ЕГЭ – 2 (история, русский язык)	Победители и призеры во Всероссийской олимпиаде школьников Регион – 1 (экология) Район – 22 Конкурсы – различный уровень – 48

На начало создания программ по наставничеству в школе стабильный высокопрофессиональный педагогический коллектив, в котором происходит мягкая «замена» (с учетом преемственности и традиций) возрастного поколения учителей молододыми. В нашей

школе созданы условия для профессионального роста педагога, успешно развита система наставничества. Ежегодно наши учителя участвуют в различных профессиональных педагогических конкурсах, где не раз становились победителями и призерами. Данные достоинства мобильного педагогического коллектива необходимо обеспечить новым инструментарием как методическим, так и технологическим (школьное техническое и программное оборудование устарело) в том числе и технологией – наставничества для улучшения возможностей выпускника в успешной социализации и профессиональном самоопределении.

Кадровый ресурс на начало реализации проекта.

ПНП «Образование»

Победители:

школа - 2006;

учителя – 2007 (1), 2008 (3), 2009 (2), 2013 (1)

Кадровый состав педагогического коллектива:

Педагогический коллектив 75 (11 учителей – выпускники нашей школы)

Высшее профессиональное образование – 69

Обучение в аспирантуре - 1

Высшая квалификационная категория - 40

Первая квалификационная категория – 27

До 35 лет – 30%

35 – 45лет – 14%

45 – 55лет – 24%

Участие учителей школы в конкурсах педагогического и профессионального мастерства

2018-2019 учебный год	2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год
<p>Всероссийский профессиональный конкурс «Мой лучший урок» - 1 (биология/география)</p> <p>Всероссийский профессиональный конкурс «Атмосфера» (грант) -1 (обществознание)</p> <p>Районный конкурс «Грани педагогического мастерства» - Победитель -1 (грант) – лучший классный руководитель</p> <p>Призеры – 3</p> <p>Конкурсы методических и дидактических разработок: Дидактические материалы по физике (вузовский)</p> <p>Проект этнопарка (вузовский)</p>	<p>Районный конкурс «Грани педагогического мастерства» Победитель -1 (грант) – лучший классный руководитель</p> <p>Победитель педагогического проекта (английский язык)</p> <p>Стажировка молодого педагога – исследователя на Всероссийской образовательной площадке «Сириус» (конвергентное исследование в образовании)</p>	<p>Городской конкурс «Лучший классный руководитель Санкт – Петербурга» - 1 (призер)</p> <p>Создание цифровых уроков по математике на базе СПб ЦОКО и ИТ - 1</p>

Характеристика контингента Школы представлена в Приложение 1.

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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ 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, практикоориентированность, 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 ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГОУ)разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ школы № 634 с углубленным изучением английского языка Приморского района Санкт – Петербурга) 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, согласована с Советом родителей, 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 обслеования 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 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», «работодатель – ученик/студент», «ученик - ученик»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ 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 и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

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

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 иными педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 1) «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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
<p>Формирование Базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные или музыкальные группы, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик».

	<p>родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы Наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; <p>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ
----------------------	--	---

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 Школы:

- проведение Педагогического совета «О целевой модели внедрения наставничества», информирование педагогического коллектива о программе наставничества;
- информирование родительского сообщества (совет родителей) о программе наставничества;
- поиск потенциальных наставников среди родительского сообщества;
- тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества;
- тематические встречи с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества (совет учащихся, классные часы, ученические конференции);
- актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района и муниципальным округом;
- размещение информации о реализации проекта «Целевая модель наставничества» на сайте Школы

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие:

Конференция наставников: «Обучая, учишься сам».

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель — учитель», «работодатель — ученик/студент», «ученик - ученик».

Форма наставничества «Работодатель-студент/ученик»

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

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

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

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

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно

сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО

Форма наставничества «учитель – учитель»

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

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

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического)

Ожидаемые результаты

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

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

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления

на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

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

Форма наставничества «ученик-ученик»

Цель: 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 учащихся, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социально-профессиональному самоопределению.
- Создания пространства для образовательного, профессионального, социального и культурного самоопределения учащихся на всех ступенях обучения.
- Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических 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 образовательной организации.
- 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 учащихся, желающих попробовать свои силы по программе Наставничества.
- Увеличение количества поступивших в ВУЗы в соответствии с профилем обучения в том числе и на педагогические профили.

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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

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

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ
на 2021-2022гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Май-август 2021 год	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p>	Сентябрь 2021 г.	руководитель, администрация, классные руководители

		<p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ.</p>			
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	Сентябрь 2021г.	директор, администрация, проектная группа	
Формирование наставляемых	базы	Сбор данных о наставляемых	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.	Сентябрь-октябрь....	Куратор, администрация, классные руководители
		2. Сбор дополнительной информации о			

		<p>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.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	Октябрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам	октябрь 2021 г.	Куратор, психолог

		<p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>		
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	октябрь 2021 г	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы</p>	ноябрь 2021г.– май 2022	куратор

		<p>наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<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 .Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных,</p>	Май 2022 г.	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		<p>представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6.Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся	2) педагогических работников
не менее 10% в 2020 году	не менее 10% в 2020 году
не менее 20% в 2021 году	не менее 20% в 2021 году
не менее 30% в 2022 году	не менее 30% в 2022 году
не менее 50% в 2023 году	не менее 50% в 2023 году
не менее 70% в 2024 году	не менее 70% в 2024 году

