

ПРИНЯТО

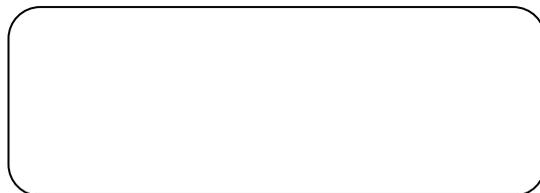
на заседании педагогического совета
ГБОУ школы № 38
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от «06» октября 2021 г. № 2

Мотивированное мнение
Совета родителей учтено
Протокол № 2 от 06.10.2021

Мотивированное мнение
Совета обучающихся учтено
Протокол № 2 от 06.10.2021

УТВЕРЖДЕНО

приказом врио директора ГБОУ школы № 38
Приморского района Санкт-Петербурга
от «06» октября 2021 г. № 272



Программа наставничества

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 38
Приморского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) (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 №38 характеризуется следующими успехами:

- эффективным опытом сетевых проектов взаимодействия школы с учреждениями образования и культуры на региональном и международном уровнях;
- наличием опыта участия педагогического коллектива в инновационной деятельности; участием обучающихся и педагогов в проектной и исследовательской деятельности, а также в различных мероприятиях, от конкурсов до научно-практических семинаров, самого разного уровня;
- многолетним опытом наставничества студентов РГПУ им.А.И. Герцена
- многолетней успешной работой школьного музея «Поиск», посвященный блокаде города Ленинграда
- наличием активного совета старшеклассников школы и опытом участия в волонтерском движении;

Наблюдаются и проблемы, связанные с недостаточным финансированием и развитием новых форм получения образования, устаревающей материальной базой, а также очевидным разрывом между потенциальными возможностями, предоставляемыми современными техническими средствами и телекоммуникациями, и пониманием большей части педагогического коллектива, как эффективно их использовать. Проблемой также является наличие большого количества учителей старше 50-ти и малого количества молодых учителей. Характеризуя контингент ГБОУ школы № 38, следует отметить значительное превышение контингента расчётной мощности, что является серьезной проблемой роста числа травм среди обучающихся, отсутствия зон отдыха как для учащихся, так и для учителей. Увеличивается количество детей со слабыми показателями здоровья, обучающихся с ОВЗ, «группы риска»,

обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле и учете в ОУУП и ДН. Увеличивается количество неполных семей, семей в трудной жизненной ситуации и др., выявляются неуспевающие учащиеся. При этом активно работает Совет обучающихся школы (с 7 по 11 класс), успешно реализует свою работу методическое объединение классных руководителей, обеспечена кадрами служба сопровождения: педагог-психолог, социальный педагог, логопед. Характеристика контингента ГБОУ школы № 38 (см. 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 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, 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, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками¹.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе №38 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), 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 №38 и определяет порядок организации наставничества.

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

1.3. Разработка и реализация Программы 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 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 иных² сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель-ученик»).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества³:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» 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 школой и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГБОУ школы №38 по внедрению Целевой модели

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

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

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе №38

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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. Анализ наличной ситуации в школе (характеристика контингента – 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.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся активных участников родительских или 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя базу выпускников, базу наставников от предприятий/организаций, базу наставников из числа активных педагогов, базу для формы «ученик-ученик».

	<p>управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>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> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<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	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов Программы на</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы</p>

	итоговом мероприятии школы. 4. Популяризация эффективных практик	
--	---	--

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы №38:

создание специальной рубрики Проект «Наставничество» на сайте школы и в социальных сетях, совещание Совета родителей, заседания методических объединений учителей-предметников, Совета обучающихся, педагогический совет. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие научно-практическая конференция с демонстрацией проектной деятельности учителей и учащихся.

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

3.3. **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 учителем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности учителя 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.

Задачи:

1. Обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности.
2. Становление профессиональной деятельности педагога.
3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодого специалиста или нового сотрудника в коллективе.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого и наставника.
3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе (образовательной организации).
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими учителями, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить

<p>Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого (нового) специалиста.</p> <p>Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
--	---

Возможные варианты программы наставничества «учитель-учитель»

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
2. 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.
3. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ, тематических планов и др.).

Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Тестирование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование тандемов	Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	Составление плана-стратегии Взаимопосещение уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы

3.4. Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих результатов.
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Результат:

Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и

творческих проектов.

3. Снижение числа обучающихся, стоящих на внутришкольном учете.

4. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый
Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных конкурсов, соревнований, олимпиад. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации.	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Возможные варианты программы наставничества «ученик-ученик»

1. Взаимодействие «успевающий - неуспевающий» – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.

2. Взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих и лидерских навыков.

Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждения
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышается мотивация	Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы конференция

3.5. Форма наставничества «учитель-ученик» предполагает взаимодействие учителя-наставника и ученика одной образовательной организации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих результатов.

3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Результат:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации.

3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

4. Снижение числа обучающихся, стоящих на внутришкольном учете.

5. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной

незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-ученик»

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p>Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации лидерских качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу обучающегося.</p>	<p>Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы.</p> <p>Обучающийся, требующий поддержки в самореализации.</p>

Возможные варианты программы наставничества «учитель-ученик»

1. Взаимодействие «опытный педагог – неуспевающий обучающийся» – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.
2. Взаимодействие «опытный педагог – обучающийся», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих и лидерских навыков.

Схема реализации формы наставничества «учитель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа педагогов	Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждения
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышается мотивация; повышение лидерских качеств	Улучшение образовательных результатов/повышение лидерских качеств
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы конференция

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 ОУ, 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.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Характеристика контингента ГБОУ школы №38

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2021
	Численность обучающихся, чел.	990	990
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	486	486
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	131	140
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	13	13
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	23	35
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	16	13
2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	101	101
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	24	28
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	7
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	15	18
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	6	4
3.	Численность педагогических работников, чел.	94	95
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	36	36
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	30	30
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	8	8
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	40	40
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	15	15
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	2
4.	Количество партнеров школы (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	8	10
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	13	17

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе №38
на 2021-2022 учебный год⁴**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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» ⁵ . 2. Изучение Положения о программе наставничества в школе, Типовой формы программы наставничества и методических рекомендаций по ее созданию	Сентябрь 2021г.	директор, администрация
	2. Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 4. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. Создание рубрики на сайте школы.	Сентябрь 2021г	директор, администрация, классные руководители
	3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ школе №38» 2. Разработка и утверждение программы наставничества в школе	Сентябрь 2021г	директор, администрация, проектная группа

	в ОУ	<ol style="list-style-type: none"> 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 4. Назначение куратора программы наставничества (издание приказа). 5. Обучение куратора. 		
2. Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из 5. числа педагогов. 6. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 7. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы. 8. Создание Программы наставничества 	Сентябрь-октябрь 2021г.	Куратор, администрация, классные руководители
3. Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 	Октябрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители
4. Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 	октябрь 2021 г.	Куратор, психолог

		4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)		
5. Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом директора школы. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	октябрь 2021 г	Куратор, педагог-психолог
6. Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	ноябрь 2021 г. –май 2022 г.	куратор
7. Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 	май 2022г.	Куратор, администрация, классные руководители

	<p>открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Приказ о поощрении участников наставнической 4. деятельности. Благодарственные письма партнерам. 5. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 6. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 7. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 8. Проведение школьного конкурса. 9. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 10. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 11. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 12. Формирование долгосрочной базы наставников 		
--	---	--	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

