



**Администрация Невского района Санкт-Петербурга
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №691 с углубленным изучением иностранных
языков Невского района Санкт-Петербурга «Невская школа»
193318, Санкт-Петербург, Союзный пр., д. 5, к. 2, стр. 1**

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета

Протокол от «03» ноября 2021 г. № 3



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «14» октября 2021г № 105/2-од

И.Л.Карпицкая

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 691 с углубленным изучением
иностраных языков Невского района Санкт-Петербурга
«Невская школа»**

Составитель: Кузнецова М.А.,
заместитель директора по УВР

2021-2022 гг

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №691 с углубленным изучением иностранных языков Невского района Санкт-Петербурга «Невская школа» (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 ГОУ характеризуется следующими успехами и проблемами. Школа реализует следующие уровни образования:

- Начальное общее образование,
- Основное общее образование,
- Среднее общее образование,
- Дополнительное образование детей и взрослых.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 691 с углубленным изучением иностранных языков Невского района Санкт-Петербурга «Невская школа» открылась 1 сентября 2018 года. 01.09.2020 года открылось второе здание школы.

В школе работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению.

На 2018 год общее количество педагогических сотрудников составляло 50, в 2021 году число педагогических работников увеличилось до 200. Из этого числа 40% составляют молодые специалисты, 5% имеют курсы переподготовки, 10% составляют педагоги с опытом работы, имеющие высшую квалификационную категорию.

Для педагогического коллектива важна программа наставничества, целью которой 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.

В 691 школе эффективно реализуется работа по поддержке и сопровождению молодых педагогов. Мы используем разнообразные эффективные формы и методы организации наставничества как совместной деятельности педагогов: "Сопровождение", "Катализация", "Показ", "Сеяние". Отличительными признаками нашей деятельности являются разные позиции и роли наставников (консультанты, тьюторы, менторы, коуч и другие).

Результатом работы является обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности, становление профессиональной деятельности педагога, создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе. Наблюдается высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, проектную деятельность, культурную жизнь образовательной организации; усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа молодых специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе.

За 3 года работы ОУ 30 сотрудников повысили свою квалификационную категорию, заведующая библиотекой стала заведовать школьным музеем, учитель русского языка и литературы стала заместителем директора по УВР, учитель музыки назначен руководителем подразделения ОДОД, молодой специалист, учитель начальных классов возглавила Автогородок. Большое количество педагогов (86%) входят в проектные группы.

Внедрение Целевой модели наставничества позволяет создавать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения педагогических работников, включая молодых специалистов.

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 («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового), утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГОУ 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 обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых 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 ГОУ 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 «ученик – ученик», «учитель – учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГОУ 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 ГОУ 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 ГОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГОУ).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. 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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 2) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • 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 управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих 	<p>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/студент-студент».</p>

	<p>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 связи¹)</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 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	<ol style="list-style-type: none"> Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ</p>

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 ГОУ: создание специальной рубрики Проект "Наставничество" на сайте школы (<http://691школа.рф/proekt-nastavnichestvo>) и в социальных сетях, родительские собрания, классные часы, Педсовет, семинар для учителей.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие "Круглый стол".

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: "ученик-ученик", "учитель-учитель".

5.3. **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 педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: 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.

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 молодых специалистов в коллективе.

Результат:

1. 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.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога 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,	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с

<p>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 профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого 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>организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</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 и тематических планов и т.д.).

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 стратегии-плана Взаимопосещение уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы

5.4. **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, состоящих на 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	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные

образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации	результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
Группа шефов-наставников. Обучающиеся 10 класса педагогического профиля.	Классный коллектив 5-8 классов.

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, лидерских навыков;

3. Шефство-наставничество – это систематическая воспитательная работа по передаче опыта, знаний, ценностей, идеалов и традиций от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между значимым взрослым и школьником.

Шефство может быть

- индивидуальным: шеф класса,
- персональным: наставник для подростка, находящегося в социально-опасном положении,
- в форме содружества: шефство старших над младшими. Данная форма служит для накопления и передачи опыта, приучает к уважению и авторитету старших, способствует преемственности поколений среди учащихся школы.

Формы шефства-наставничества:

закрепление за воспитанником шефов-наставников:

- индивидуальное наставничество - форма, при которой за шефом-наставником закрепляется один - два воспитанника;
- групповое наставничество, при котором шеф-наставник руководит группой воспитанников;
- коллективно - индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним воспитанником осуществляет группа шефов-наставников;
- коллективно - групповое наставничество, при котором наставничество группы шефов-наставников осуществляется над группой воспитанников.

В качестве шефов-наставников выступают обучающиеся 10п класса, педагогического профиля.

Шеф-наставник (коллектив-наставник) выполняет следующие функции:

- совместно с классным руководителем организует и/или проводит мероприятия, праздники;
- помогает в решении возникающих трудностей или проблем: учебных, взаимоотношения со сверстниками, с учителями;
- проведение профилактических бесед.

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, повышена мотивация	Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность.
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 ГОУ, 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 ГОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2022	Прогноз 31.12.2022
	Численность обучающихся, чел.	1918	2100
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	594	810
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	247	300
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	320	350
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	360	380
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	6
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	115	110
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	32	60
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	20
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	12	20
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
3	Численность педагогических работников, чел.	144	155
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	100	115
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	28	35
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	47	52
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	12
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	52	58
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	5	10
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	6	10
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	35	40
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	-	-

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

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p>	<p>1.1. 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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2021 года</p>	<p>руководитель, администрация</p>
	<p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<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> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ 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 ГОУ.</p>	<p>Октябрь 2021 г.</p>	<p>руководитель, администрация, классные руководители</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>	Октябрь-ноябрь 2021 г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>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.</p> <p>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.</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 ГОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения	Ноябрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные

		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		руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь 2021	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		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 руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2021 - январь 2022 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	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.	Январь – ноябрь 2022 г.	куратор

		<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, 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</p>	Ноябрь-декабрь 2022 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. 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.

Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ¹	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ²	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ³

Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁴	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы ⁵	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

¹ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

² Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

³ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁴ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁵ См. ссылку №8

