

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №53
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБОУ школа №53)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
ГБОУ школы № 53
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 26 октября 2021 г



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 53
Приморского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 учебный год**

Санкт-Петербург
2021

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы № 53 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 Р-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 школы характеризуется следующими успехами и проблемами:

Успехи:

Сильной стороной образовательной деятельности школы являются высокий профессионализм педагогов и сотрудников, а также их готовность к профессиональному росту и непрерывному повышению квалификации. В школе отработаны технологии подготовки к сдаче учащимися ГИА практически по всем предметам. Высок процент поступления учащихся на бюджетное отделение ВУЗов города. Это способствует повышению конкурентоспособности школы. В школе появляются молодые педагоги, готовые к внедрению инноваций в образовании, проявляющие инициативу в организации внеклассных активностей.

Проблемы:

Школа испытывает сложности с неравномерным вовлечением обучающихся и педагогов в конкурсную, проектную и иную внеклассную деятельность, низким уровнем вовлеченности родителей обучающихся в школьную жизнь. Достаточно высок процент обучающихся с рисками учебной неуспешности.

Характеристика контингента школы (см. Приложение 1):

Школа испытывает приток учащихся за счет повышения рейтинга ОУ и повышения эффективности работы школы по реализации профильного обучения по более чем одному профилю. При этом качественный состав обучающихся, поступающих в школу, неоднороден: наблюдается увеличение количества поступающих в школу из семей, нацеленных на получение высококачественного образования; и одновременно с этим растет приток обучающихся, не подготовленных к получению профильного образования.

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 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося через участие в программах поддержки;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- 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.);
- 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 профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

I. Общие положения

1.1. Программа 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 № 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 № 53 и определяет порядок организации наставничества в школе.

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

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- принцип «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 наставляемого;

– принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– принцип *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;

– принцип *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– принцип *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– принцип *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– принцип *научности* предполагает реализацию в школе научно обоснованных и проверенных технологий;

– принцип *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– принцип *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– принцип *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– принцип *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 сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы «учитель-учитель» и «ученик-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

– измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– выстраивание и укрепление в школе долгосрочных и продуктивных коммуникаций на основе партнёрства как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

– 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 от социальных партнёров школы в развитие образовательных и социальных программ.

II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри школы) и «внешнем контуре» (партнёры школы). 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 и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации программы наставничества представлены в таблице 1.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в школе. 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 школы.</p> <p>Анализ наличной ситуации (характеристика контингента – Приложение 1)</p> <p>«Дорожная карта» реализации наставничества: ход работ, необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-технические и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов школы, 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: <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, 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-

	<p>проектных классов, спортивных секций);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по подготовке условий для реализации направления «студент-ученик» и «выпускник-ученик»: организации сетевого взаимодействия с вузами.</p>	ученик».
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников 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>Работа в каждом тандеме/группе:</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"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 	<p>Приказ о проведении Круглых столов по итогам Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов</p>

	3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик	
--	---	--

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:

- рассмотрение вопроса «О внедрении Целевой модели наставничества» на Педагогическом совете;
- тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (встреча с Советом родителей);
- тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (обсуждение на Совете обучающихся, классные часы);
- создание рубрики на сайте.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение Круглых столов по итогам реализации направлений «учитель-учитель» и «ученик-ученик».

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

5.3. Описание форм наставничества представлено в таблице 2.

Таблица 2. Описание форм наставничества

Форма наставничества «учитель – учитель»	сроки	Ответственные
	Декабрь 2021 г. - ноябрь 2022 г.	Кураторы проекта, наставники, психолог
Цель	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.	
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности – Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности – Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса – Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности – Развивать профессиональные компетенции у наставляемого – Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания. 	
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации – Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала – Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе – Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации 	
Описание участников	<p>Наставник Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p>Наставник-консультант Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник</p>	

	<p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый</p> <p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>	
<p>Мероприятия</p>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям</p> <p>Психологическая поддержка в форме консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> – для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе – для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос)</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе</p>	
<p>Форма наставничества «ученик-ученик»</p>	<p>Сроки</p> <p>Декабрь 2021 г. - май 2022 г.</p>	<p>Ответственные</p> <p>Кураторы проекта, классные руководители, психолог</p>
<p>Цель</p>	<p>Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры наставника и наставляемого.</p> <p>Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p>	
<p>Задачи</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Сбор данных о планах, намерениях учащихся, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социально-профессиональному самоопределению – Создание пространства для образовательного, профессионального, 	

	<p>социального и культурного самоопределения учащихся на всех ступенях обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> – Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций – Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников – Коррекция процесса и результатов социально-профессионального самоопределения старшеклассников – Проведение промежуточных итогов программы, коррекция программы
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 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
<p>Описание участников</p>	<p>Наставник Активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p>Наставляемый Социально/ценностно дезориентированный учащийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> <p>Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>Учащийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с</p>

	<p>обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p> <p>Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни Школы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставника и потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p>
Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый</p> <p>Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов учащихся</p> <p>Совместная подготовка и участие в олимпиадах/конкурсах/фестивалях различного уровня</p> <p>Проектно-исследовательская деятельность учащихся. Защита проектно-исследовательских работ. Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ.</p> <p>Участие в общешкольных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предметные недели – внеклассные мероприятия – социально-значимые мероприятия: общешкольные акции, флеш-мобы и т.д. <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе</p>

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, компетентного, 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 школы, 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.

Сбор данных для мониторинга 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.

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента школы.

№ п/п	Показатель	Значение Факт 20.09.2021
	Численность обучающихся, чел. в том числе:	833
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел. из них:	320
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	72
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	24
.1.3	состоящих на профилактических учетах, чел.	3
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел. из них:	63
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	12
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4
.2.3	состоящих на профилактических учетах, чел.	0
3	Численность педагогических работников, чел. в том числе:	63
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	19
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	20
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	3
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	12
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	20
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	10
4	Количество партнеров школы (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	2
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	45
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)	Нет

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

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества, Типовой формы программы наставничества и методических рекомендаций по ее созданию	Август-сентябрь 2021 г.	Администрация школы, куратор программы наставничества
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества школы о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Рассмотрение вопроса «О внедрении Целевой модели наставничества» на Педагогическом совете 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (обсуждение на Совете родителей). 2.3. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (обсуждение на Совете обучающихся, классные часы). 2.4. Создание рубрики на сайте.	Октябрь 2021 г.	Руководитель, администрация, классные руководители, ответственный за сайт школы
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества» 3.2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве	Сентябрь-ноябрь 2021 г.	Директор, администрация, проектная группа

	наставничества	<p>3.3. Разработка и утверждение Программы наставничества. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
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.</p> <p>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, сотрудник, 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.</p>	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление стартового 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.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Октябрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение	Рекрутинг	1. Оценка выявленных наставников по заданным	Октябрь-ноябрь	Куратор, психолог

наставников	наставников	<p>параметрам</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 	2021 г.	
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 руководителя школы. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	Ноябрь 2021 г	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в 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. 	Декабрь 2021 г. – май 2022 г.	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности 	Май 2022 г.	Куратор, администрация,

	<p>тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение Круглых столов для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>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. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении Круглых столов по итогам реализации Программы 5. Приглашение на Круглый стол всех участников программы наставничества, родителей обучающихся, представителей администрации школы. 6. Проведение Круглых столов для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте образовательной организации 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		<p>классные руководители</p>
--	--	--	--	------------------------------

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.

Приложение 3.

Примерная форма базы наставляемых¹

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ²	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ³	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ⁴

Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁵	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы ⁶	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

¹ Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

² Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

³ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

⁴ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁵ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁶ См. ссылку №8