

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
протокол № 2 от 26.10.2021 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ школы № 507
Московского района Санкт-Петербурга
Е.Н.Майорова
приказ № 119/2-о от 26.10.2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе №507 Московского района Санкт-Петербурга

І. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 507 Московского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) (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 характеризуется следующими успехами и проблемами: по итогам внешней оценки качества образования ГБОУ школа № 507 вошла в два региональных отраслевых рейтинга: по высоким результатам обучения (45-50 место) и по эффективности управления (57-75 место) (второй год подряд) среди образовательных организаций Санкт-Петербурга; в школе созданы условия, обеспечивающие достижение качества и доступности образования в условиях реализации ФГОС на всех ступенях образования для всех обучающихся и для каждого ученика, в том числе и учащихся с ОВЗ, с учетом их личностных особенностей и возможностей, для поддержки профессионального развития педагогов и индивидуальности учащихся, для осознанного выбора дальнейшего обучения, успешной социальной адаптации и профессионального и жизненного самоопределения.

Существуют и проблемы:

- недостаточная подготовка молодых специалистов в области формирования функциональной грамотности;
- проблемы молодого специалиста в период адаптации в школе;
- недостаточная работа педагогов по формированию у обучающихся умений формулировать проблему исследования своего проекта, осуществления информационного поиска, нахождения пути решения проблемы, выстраивания последовательности своих действий для достижения цели, презентации продукта проекта

Характеристика контингента ГБОУ (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 ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

– повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

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

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

– адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

II. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 507 Московского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, утверждена руководителем (Приложение 1.).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

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

– индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы

наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

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

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

- научности предполагает реализацию в 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 следующие формы наставничества из числа указанных в Целевой модели: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель — ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

- улучшение психологического климата в ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «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 в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

III. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ).

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

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|--|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 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 ГБОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 2)</p> <p>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).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p> |
| Формирование базы наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | <p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p> |
| Формирование базы наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГБОУ 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 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: | <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 выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик». |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | |
| Отбор и обучение наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми | <ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников |
| Формирование тандемов/групп | <ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | <p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p> |
| Запуск Программы | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | <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 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 4. Популяризация эффективных практик | <p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ</p> |

IV. 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 ГБОУ школы № 507: Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). Информирование родительского сообщества, выпускников школы о программе наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение Педагогического совета, информирование педагогического коллектива о программе наставничества.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель — учитель», «учитель — ученик».

5.3. Формы наставничества.

| Форма наставничества | Цель | Задачи | Ожидаемый результат | Описание участников | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|----------------------|---|--|--|---|---|------------------------|------------------------------|
| «Учитель-учитель» | Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня: оказание своевременной помощи в адаптации к новым условиям работы, помощь наставника в профессиональных достижениях молодого специалиста. | <p>1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе</p> <p>2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе</p> <p>3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.</p> <p>5. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.</p> <p>6. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.</p> | Адаптация, достижение профессиональных результатов. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. | <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 – 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 – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять</p> | <p>. – Знакомство молодых педагогов с коллективом;</p> <p>- Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ГБОУ и педагогов, с требованиями к ведению документации;</p> <p>– Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога с наставника в соответствии с Положением о наставничестве.</p> <p>– Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;</p> <p>– Организация взаимодействия молодого педагога с наставника в соответствии с Положением о наставничестве;</p> | сентябрь-2021-май 2021 | кураторы проекта, наставники |

| | | | | | | | |
|------------------|--|---|--|--|--|-------------|------------------------------|
| | | | | <p>всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> | <p>– Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</p> <p>– Организация посещения уроков коллег;</p> <p>– Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;</p> <p>– Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации</p> <p>– Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;</p> <p>Представление итогов взаимодействия</p> | | |
| «Учитель-ученик» | раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, | - Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов; - развитие гибких навыков и метакомпетенций; | Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБОУ, что окажет несомненное положительное влияние на | Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом | Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов. Проводится отбор обучающихся, | ноябрь 2021 | кураторы проекта, наставники |

| | | | | | | | |
|---|----------|--|---|---|--|--|--|
| <p>адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь</p> | <p>в</p> | <p>- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы; - формирование устойчивого сообщества обучающихся.</p> | <p>эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций</p> | <p>и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. Активный (наставляемый). Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований,</p> | <p>имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающийся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. Помощь наставника в подготовке исследовательской работы, в процессе которой обучающийся самостоятельно находит информацию по теме работы, изучает ее, делает выводы и представляет материал на всеобщее обозрение.</p> | | |
|---|----------|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|--|---|--|--|--|
| | адаптации к новым условиям обучения. | | | <p>обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Пассивный (наставляемый) Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не</p> | | | |
|--|--------------------------------------|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

6.2. **Первый этап мониторинга** направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 **Второй этап мониторинга** позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

VI. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ.

| п/п | Показатель | Значение | |
|-----------|---|---|---|
| | | Факт 01.09.2021 | Прогноз 31.12.2021 |
| | Численность обучающихся, чел. | 1338 | 1338 |
| | в том числе: | | |
| 1. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 614 | 614 |
| | из них: | | |
| 1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 273 | 300 |
| 1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 4 | 4 |
| 1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 4 | 4 |
| 1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 1 (полиция)+ 6 (ВШК) | 7 |
| 2 | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 147 | 147 |
| | из них: | | |
| 2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 78 | 80 |
| 2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 5 | 5 |
| 2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 5 | 5 |
| 2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 1 | 1 |
| 3 | Численность педагогических работников, чел. | | |
| | в том числе: | | |
| 3.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 47 | 47 |
| 3.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 33 | 33 |
| 3.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | - | - |
| 3.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 15 | 15 |
| 3.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 16 | 16 |
| 3.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | - | - |
| 4 | Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ | ЦППМЦП ДДЮТ | ЦППМЦП ДДЮТ |
| 5 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ | 1338 | 1342 |
| 6 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие) | Отдел УМВД Рос- сии ипо Москов- скому р-ну, № 29 и № 33 Органы опеки | Отдел УМВД Рос- сии ипо Москов- скому р-ну, № 29 и № 33 Органы опеки |

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №507
Московского района Санкт-Петербурга на период 2021-2022 учебного года**

| Этап | Содержание подэтапов | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|---|--|--|-----------------------|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1) 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 в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию | Ноябрь - декабрь 2021 | руководитель, администрация |
| | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ. | ноябрь 2021 г. | руководитель, администрация, классные руководители |
| | 3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. | ноябрь 2021 г | директор, администрация, проектная группа |

| | | | | |
|--------------------------------|--|---|--------------------------------|---|
| | | <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (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. 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 ГБОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p> | декабрь 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. Формирование базы наставников</p> | декабрь 2021 г. | Администрация, куратор, классные руководители |
| Отбор и обучение наставников | Рекрутинг наставников | <p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p> | Декабрь 2021 г. Январь 2022 | Куратор, психолог |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|--|-------------------------------|---|
| 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 тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ. 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 | <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. | Январь – ноябрь 2022 г. | куратор |
| Завершение наставничества | Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого | <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. | Ноябрь-декабрь 2022 г. | Куратор, администрация, классные руководители |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p> | <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия 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, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников</p> | | |
|--|---|--|--|--|

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 20% в 2022 году;

не менее 40% 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 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