

ПРИНЯТА
педагогическим советом
ГБОУ школы №338
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31.08.2023 г.

УЧТЕНО
мнение Совета родителей
(законных представителей)
несовершеннолетних обучающихся
Протокол от 12.09.2023 г.

УЧТЕНО
мнение Совета обучающихся
Протокол от 14.09.2023

УТВЕРЖДЕНА
Директор ГБОУ школы №338
Невского района Санкт-Петербурга
М.Н.Свирко
Приказ от 31.08.2023 № 84/3-д



**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 338
Невского района Санкт-Петербурга**

на период 2023 – 2024 года

Санкт-Петербург
2023

1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №338 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Программа наставничества является неотъемлемой составляющей частью рабочей программы воспитания и социализации обучающихся школы на 2021 – 2025 гг.

В центре программы наставничества ГБОУ школы №338 Невского района Санкт-Петербурга в соответствии с ФГОС общего образования находится личностное развитие обучающихся, формирование у них системных знаний о различных аспектах развития России и мира, приобщение обучающихся к российским традиционным духовным ценностям, правилам и нормам поведения в российском обществе.

Специфика деятельности школы №338 в сфере воспитания определяется как географическим положением учреждения, окружающим школу социумом, так и историческими корнями образовательной организации, теми традициями, которые сформировали в школе определенный микроклимат.

Внедрение целевой модели наставничества 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 как обучающихся 11-19 лет, так и педагогических работников.

Одной из основных традиций воспитания в ОУ является коллективная разработка, коллективное планирование, коллективное проведение и коллективный анализ ключевых общешкольных дел. Поддержание этой традиции органично вписывается в Программу наставничества, направленную на поддержку как детей, так и взрослых в любых конструктивных начинаниях.

Образовательный процесс ГБОУ характеризуется следующими успехами:

- совершенствование работы над развитием условий, обеспечивающих доступное качественное образование, воспитание и развитие в безопасных, комфортных условиях, адаптированных к возможностям

каждого ребенка,

- создание условий для индивидуального развития ребенка, что подтверждается результатами участия в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, смотрах различного уровня;
- развитие единого информационного пространства школы;
- повышение профессионального уровня учителей;
- повышение качества образования (в 2022 году школа отсутствовала в списке организаций с низкими образовательными результатами)

Однако остаются нерешенными следующие проблемы:

- невысокий процент повышения качества образования;
- низкая активность членов педагогического коллектива в профессиональных мероприятиях различного уровня;
- основным препятствием при реализации управленческих, методических, организационно-педагогических задач является большая учебная нагрузка педагогического коллектива;
- недостаточно разработана система индивидуальных маршрутов, обучающихся;
- сеть партнерского/сетевого взаимодействия находится в стадии развертывания.

2. Задачи внедрения Целевой модели в ОУ:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка,
- формирование жизненных ориентиров;
- оптимизация нагрузки педагогических работников
- создание системы индивидуальных образовательных маршрутов для одаренных и талантливых учащихся и учащихся, имеющих затруднения обучения, для детей с ОВЗ, подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся, в том числе осознанного выбора профессии;
- создание условий для самореализации всех участников образовательных отношений в учебной, творческой и профессиональной деятельности;
- создание эффективной системы сетевого взаимодействия;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его

участниками;

- развитие гибких навыков социализации, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений учителей, классных руководителей и педагогов дополнительного образования.

3. Общие положения

3.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 338 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) 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 Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 338 Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в ОУ, локальными актами.

3.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ №1 от 31.08.2023, утверждена директором школы, учтено мнение Совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (Протокол № 1 от 31.08.2023) и мнение Совета обучающихся (Протокол от 14.12.2023).

3.3. Данная Программа в ОУ 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.

3.4. Значимыми для позитивной динамики в различных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель – учитель», «ученик – ученик», «учитель – ученик» с дальнейшей возможностью трансформации и использования новых форм (при возникновении) наставничества.

3.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ во всех сферах деятельности;
- рост образовательных результатов обучающихся, подтверждаемые независимыми экспертными оценками;
- увеличение положительных результатов участия в олимпиадном и конкурсном движении;
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и

- внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- положительные оценки работы службы сопровождения;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно и осознанно строить индивидуальные образовательные траектории;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- формированию устойчивых связей между ГБОУ и партнерами.

4. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели наставничества

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри ОУ.

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 ОУ;

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)

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы реализации	Мероприятия
1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества с выбранными формами	<p>(для всех форм наставничества)</p> <p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. Информационное продвижение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> -проведение педагогического совета по стратегии реализации Программы; -проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель», «учитель-ученик»; -проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик», -организация раздела по наставничеству на сайте лицея. <p>2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы.</p> <p>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Выбор аудитории для поиска наставников. Выбор форм</p>

	<p>наставничества Принятие внутренних локальных актов. 5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы. <u>Результат этапа:</u> -Протокол заседания Педагогического совета ОУ. -Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение -дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3). -Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. - Пакет установочных документов. - Программа наставничества.</p>	
<p>2.Формирование базы наставляемых</p>	<p>- Выявление конкретных проблем обучающихся ОО, которые можно решить с помощью наставничества. - Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. - Формирование базы Наставляемых: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p>	<p>- Выявление конкретных проблем педагогов ОО, которые можно решить с помощью наставничества. - Работа с запросами обучающихся - Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. - Формирование базы Наставляемых: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>
<p><u>Результат этапа:</u> сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>		
<p>3.Формирование базы наставников</p>	<p>- Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - Информирование и</p>	<p>- Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. - Информирование и</p>

	<p>мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе</p>	<p>мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>
	<p><u>Результат этапа:</u> Сформированы база наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик».</p>	
<p>4.Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми. Для этого проведено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых; - выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; - формирование базы отобранных наставников. <p>Для организации обучения наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составлены индивидуальные программы; - подобраны необходимые методические материалы в помощь наставнику; - выбран формат обучения <p><u>Результат этапа:</u> Сформирована база отобранных наставников и проведено их обучение.</p>	
<p>5.Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>Формирование пар/групп подходящих друг другу наставников и наставляемых. Для этого проводится:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. - Сообщение всем участникам итогов встречи (независимо от формата), фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора. <p><u>Результат этапа:</u> Сформированы наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы Издан приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Разработка индивидуального маршрута наставляемого</p>	
<p>6.Организация работы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе, так, чтобы они были</p>	

наставнических пар/групп	<p>максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Для этого проводится:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча. <p><u>Результат этапа:</u> стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы</p>
7. Завершение наставничества	<p>Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</p> <p>Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><u>Результат этапа:</u> Выполненная программа по наставничеству Создание банка методических материалов и практик</p>

5. 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 ОУ:

1. Информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы по наставничеству в школе (круглый стол, «Наставничество как форма организации учебной деятельности в ОУ»)

2. Просветительские беседы (возможно, в онлайн-формате) о цели и задачах реализации Программы, формах наставничества (мастер-час для малоопытных и вновь принятых учителей по итогам посещенных уроков)

3. Проведение первичных собеседований с потенциальными наставляемыми, обработка их предварительных запросов (психологический тренинг для педагогов «А кто такие фиксики?»)

4. Выбор форм наставничества и подбор аудитории наставников (день открытых дверей «Школа собирает друзей»)

Проведение входного обучения и индивидуальная работа с каждым на этапе запуска Программы.

Адрес странички «Наставничество» на сайте школы, для информационно-просветительской работы <http://www.school338.ru/nast.html#content>

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: «Бал друзей» с приглашением наставников-учащихся и награждением лучших наставников.

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

5.3. Формы наставничества:

«Учитель – учитель»

Цель:

Организация взаимодействия молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным специалистом-педагогом, располагающим ресурсами и навыками, для оказания разносторонней поддержки с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения для достижения высокого уровня выполнения актуальных педагогических задач.

Задачи:

- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления учителя.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, отвечающего вызовам времени.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Развивать профессиональную активность, лидерские, организационные, коммуникативные навыки

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и психологического климата в школе.
- Получение учителями-наставляемыми профессиональных советов, рекомендаций, необходимых компетенций для данного периода профессиональной реализации.
- Стимулирование комфортного становления и развития учителя внутри образовательной организации.

Портрет участников

Описание участников	
Наставник	Наставляемый
Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж работы от 3 до 7 лет или по каким-либо причинам прервавший стаж, или вновь принятый специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией	Педагог, имеющий стаж работы, но испытывающий трудности с организацией учебного процесса, во взаимодействии с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями, или обладающий профессиональной пассивностью.
Творческий педагог, владеющий современными технологиями обучения, включая цифровые, ведущий активную инновационную деятельность и способный оказать конкретную психоэмоциональную поддержку, сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.	Опытный представитель «старой школы», применяющий только консервативные методы обучения, испытывающий трудности в освоении новых технологий, или учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Молодой учитель, активно осваивающий новые технологии и имеющий положительные образовательные и воспитательные результаты обучающихся, готовый к диссеминации опыта работы.	Учитель, сомневающийся в своем желании остаться в роли учителя или не уверенный в своих силах в овладении современными программами и цифровыми навыками и технологиями, но готовый к взаимообогащению через коммуникацию с коллегами по работе.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося в тандеме с различными образовательными / социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

- улучшение образовательных результатов;
- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
- оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды;
- создавать комфортные условия коммуникаций внутри образовательной организации.

Ожидаемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы в целом.
- Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, лояльность учеников к школе.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Высокий уровень включения наставляемых в различные социальные, культурные и образовательные процессы.
- Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Оцениваемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

Портрет участников

<i>Описание участников</i>	
<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>
Успешный обучающийся, легко осваивающий учебные дисциплины, обладающий высокой степенью коммуникативности, такта, доброжелательности, обладающий грамотной речью	Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, не обладающий навыками коммуникации со взрослыми для решения своих проблем, не способный к продуктивной самостоятельной работе
Успешный обучающийся,	Успешный обучающийся, имеющий

<p>демонстрирующий высокие образовательные результаты, обладающий нестандартным мышлением, творческими способностями, победитель олимпиад и соревнований различных уровней, способный к взаимодействию со сверстниками и ребятами, младшими по возрасту</p>	<p>стремление к высоким результатам , но не обладающий нестандартным мышлением и творческими способностями</p>
<p>Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы, участник различных организаций и объединений с активной гражданской позицией</p>	<p>Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, имеющий проблемы с адаптацией, не принимающий участие в жизни класса, отстраненный от коллектива или демонстрирующий проблемы с поведением</p>

«Учитель – ученик»

Цель:

Организация взаимодействия обучающихся и педагогов школы, для осуществления взаимодействия, при котором учитель оказывает весомое влияние на наставляемого в приобретении умений и навыков практической работы и подготовки к выполнению актуальных учебных задач, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, коррекции образовательной траектории, а также помогает в подготовке к олимпиадам на районном, региональном и заключительном этапах.

Задачи:

- Улучшение образовательных результатов,
- Развитие творческих способностей.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
- Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования.
- Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала.
- Осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.

Ожидаемые результаты:

- Повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
- Снижение доли ценностно и профессионально дезориентированной молодежи.
- Активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности.
- Улучшение образовательных, культурных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
- Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем.

Портрет участников

Описание участников	
<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>
<p>Ответственный, социально активный учитель, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>	<p>Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
<p>Ответственный, социально активный учитель, с выраженной гражданской и ценностной позицией, желающий оказать значимую помощь в подготовке учащихся старших классов к участию в олимпиадах, творческих конкурсах разных уровней</p>	<p>Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>
<p>Творческий, активный, педагог, владеющий современными</p>	<p>Ученик, желающий получить представление о традициях,</p>

<p>технологиями обучения, включая цифровые, ведущий активную педагогическую деятельность, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией, способный оказать конкретную психоэмоциональную поддержку, сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию талантов и инициатив</p>	<p>особенностях, принципах школы, желающий попробовать свои силы на практике в воспитательной работе.</p>
---	---

6. 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;
- 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 динамики:

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

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ
на 2023-2024 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 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 ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Сентябрь-октябрь 2023 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция,</p>	Октябрь-ноябрь 2023 г.	руководитель, администрация, классные руководители

		<p>классные часы).</p> <p>2.5. Создание рубрики на сайте ОУ.</p>		
	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2023 г</p>	<p>директор, администрация, проектная группа</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<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</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2023 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		контингента ОУ. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2023 г.	Администрация, куратор, классные 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 2023 г.	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 ОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	Декабрь 2023 – январь 2024 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи	Январь – ноябрь 2024 г.	куратор

	<p>тандеме/группе</p>	<p>наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
<p>Завершение наставничества</p>	<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 подведении итогов реализации программы по наставничеству (о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам)</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>7. Публикация результатов программы</p>	<p>Ноябрь-декабрь 2024 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 9. 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.

Приложение 3.

**База наставляемых участников проекта по внедрению методологии наставничества в современном ОУ
(имеется)**

	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

**База наставников участников проекта по внедрению методологии наставничества в современном ОУ
(имеется)**

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставника	Ресурсы и на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные 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 См. ссылку №8