

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 509
Красносельского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТА
педагогическим советом
ГБОУ № 509
Протокол от 03.09.2021 № 1

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора ГБОУ № 509
от 17.09.2021 № 229-ахд

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Санкт-Петербург
2021

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 509 Красносельского 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. № 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».

Результаты работы школы имеют положительную динамику по качеству знаний. Это свидетельствует о том, что обучающиеся успешно овладевают учебными программами, показывают знания, соответствующие государственным стандартам. Однако в целом хотелось бы отметить, что, не смотря на то, что за последние три года отмечается положительная динамика качества знаний обучающихся, средний уровень показателей недостаточно высок. Это указывает на необходимость продолжения системной работы всего педагогического коллектива, направленной на повышение качества знаний обучающихся:

- повышение квалификации педагогических работников путем организации внутрикорпоративного обучения и посещения внешних курсов, семинаров, конференций;
- совершенствование работы предметных методических объединений;
- совершенствование работы по организации контроля качества обучения, включая обновление фонда оценочных средств;
- создание комплексной программы внеурочной деятельности на всех уровнях образования школы;
- развитие олимпиадного движения школьников, организация участия обучающихся в предметных конкурсах и проектах.

Анализ образовательной деятельности позволил выявить ряд устойчиво действующих проблемных факторов объективного и субъективного характера, на которые следует обратить внимание педагогического коллектива и, на устранение которых в значительной мере должна быть ориентирована программа наставничества школы:

- неготовность части выпускников школы к профессиональному самоопределению; необходимость изменения системы дополнительного образования (особенно с внедрением внеурочной деятельности);
- недостаточная отработка на уроках практических навыков, что в свою очередь вызывает перегрузки как учеников, так и учителей.
- недостаточное развитие у педагогов профессиональных компетенций, обеспечивающих решение задач повышения качества образования и индивидуального продвижения всех и каждого ребёнка с учётом их запросов; требует особого внимания сопровождение молодых специалистов и их закрепление в школе, а также система наставничества.

Внедрение программы наставничества позволяет 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 программы наставничества в ГБОУ № 509 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.);
- 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 пространства вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 509 Красносельского района Санкт-Петербурга, (далее – ГБОУ №509) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «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», Уставом ГБОУ № 509 и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ № 509.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ № 509, принята на заседании педагогического совета ГБОУ № 509, утверждена директором ГБОУ №509

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ №509 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 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 сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «студент – ученик», «учитель — учитель»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение показателей ГБОУ №509 в культурной, социальной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- рост числа учащихся, вовлеченных в движение РДШ;
- качественное улучшение показателей воспитательной работы ГБОУ № 509;
- улучшение психологического климата в ГБОУ № 509 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ГБОУ №509 по внедрению Программы наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ № 509) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ № 509).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогическими работниками ГБОУ №509, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ № 509. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ №509

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание рабочей группы 2. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ № 509. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 5. Выбор форм наставничества.	Анализ ситуации в ГБОУ № 509 (характеристика контингента – приложение №1) Дорожная карта реализации программы наставничества (приложение №2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Локальные нормативные акты. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ №509, 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	<p>1. Формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, – организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других – представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; – сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; – успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; – представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	<p>База наставников, которая 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»;
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми по программе неформального образования наставников 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные потенциальными наставниками анкеты. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча наставников и наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей)</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального</p>

		маршрута наставляемого.
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 № 509. 4. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ № 509</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматривается предоставление информации для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ № 509:

- на Педагогическом совете;
- на официальном сайте ГБОУ № 509 (рубрика Новости: <https://school509.spb.ru/>);
- в социальных сетях: VK <https://vk.com/school509spb>; Facebook <https://www.facebook.com/school509>.

Планируется проведение следующих мероприятия для детей, родителей, учителей:

- информирование совета родителей о начале проекта «Наставничество»;
- презентация проекта на заедании школьного сообщества учащихся «Идея»;
- совместный проект учащихся и курсантов военной академии имени Хрулева «Статен в строю – силен в бою»;
- совместный проект со студентами колледжа электроники и приборостроения «Конференция образовательной робототехники»

3.1 На этапе завершения Программы предусмотрены итоговые события: круглый стол для педагогических работников, Марафон успеха для учащихся.

3.2 Исходя из образовательных потребностей ГБОУ № 509 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «студент-ученик».

3.3 Описание форм наставничества.

«Ученик — ученик» (вариант1)

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся в вопросах социальной адаптации, творческой самореализации.

Задачи:

1. Улучшение образовательных, творческих, спортивных, технических результатов.
2. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся, включающего в себя учащихся основной ступени разных возрастных категорий.

«Ученик – ученики» (вариант2)

Цель: Увеличение количества учащихся, вовлеченных в деятельность РДШ

Задачи:

1. Создание условий для комфортного внедрения обучающихся в проектную деятельность РДШ
2. Мотивация участия обучающихся в проектах РДШ
3. Формирование постоянной, активно действующей группы учащихся, поддерживающих РДШ
4. Формирование осознанного патриотического мышления подростков

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.
- Улучшение психоэмоционального климата внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост обучающихся – активных членов РДШ.
- Количественный и качественный рост воспитанников ОДОД
- Количественный и качественный рост успешно реализованных проектов различной направленности.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
- Вероятность ранней профессиональной ориентации с возможностью выбора дальнейшей индивидуальной образовательной траектории

**Характеристика участников формы наставничества
«Ученик — ученик»; «ученик – ученики»**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
Вариант 1 – Ученик с активной социальной позицией, обладающий лидерским и организаторскими качествами;	– Социально ценностно дезориентированный, неадаптированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные результаты;	– Обучающийся с нереализованными потребностями в социальной, учебной, творческой сферах, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных и (или) совместных проектов.

	–	
<p>– Победитель, активный участник школьных и региональных олимпиад, конкурсов, проектов соревнований.</p> <p>– Лидер класса, параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы и объединений.</p> <p>– Ученик успешный в той или иной образовательной области, в сфере дополнительного образования, готовый делиться своими умениями</p>	<p>– Обучающийся с проблемным поведением,</p> <p>– Обучающийся с низкой социальной активностью</p> <p>– Обучающийся, имеющий сложности в вопросах коммуникации</p> <p>– Обучающийся с отсутствием ярко выраженных интересов и способностей</p>	<p>- Обучающийся, желающий совершенствоваться в одной из выбранных образовательных областей</p> <p>- обучающийся, находящийся в творческом поиске</p>
<p>Вариант 2</p> <p>Активный, опытный участник всероссийских детско—юношеских организаций, не менее двух лет состоящий в РДШ, ЮНАРМИЯ и пр детских и молодежных общественных организациях. Наставником может быть учащийся начиная с 7 класса.</p>	<p>- Обучающиеся с активной жизненной и социальной позицией, потенциальные лидеры или участники общественных движений. Преимущественно учащиеся 5-6 классов. Количество наставляемых у одного наставника в данном случае не превышает 7 человек.</p>	

Возможные варианты формы наставничества «Ученик — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым социальным условиям.
«Лидер - потенциальные лидеры»	Передача опыта, обучение работе в команде

Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Социальные сети. Обсуждение на школьном детском объединении «Идея»
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.

Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Психологическое тестирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Формируются рабочей группой, назначаются и утверждаются куратором.
Наставляемый улучшает свои результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Вовлеченность в классные, школьные объединения, Участие в классных, общешкольных мероприятиях
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Выборы в ученический совет школы

«Учитель-учитель»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- улучшение психоэмоционального состояния педагогов, степени комфортности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

Наставник		Наставляемый
Наставник-консультант	Наставник-предметник	Молодой специалист
опытный педагог с активной социальной позицией, пользующийся авторитетом у коллег и уважением обучающихся	опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	- имеющий малый опыт работы педагог - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. - специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы школы.

Возможные варианты формы наставничества «учитель-учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный — неопытный»	Помощь молодому специалисту в приобретении навыков взаимодействия с обучающимися, родителями, коллегами, администрацией; методическая помощь
«Адаптированный — неадаптированный»	Помощь педагогу в адаптации к новым социальным условиям.

Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.	- собеседование с педагогом - анкетирование
Планирование и анализ деятельности	- составление плана действий по преодолению трудностей в работе молодого педагога
Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.	- посещение молодым специалистом уроков учителя наставника. - посещение молодым специалистом внеурочных занятий

	<ul style="list-style-type: none"> – посещение уроков молодого специалиста с последующим анализом урока – консультации в написании рабочих программ по учебным программам урочной и внеурочной деятельности – посещение молодым специалистом внеклассных мероприятий
Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя	<ul style="list-style-type: none"> – составление плана работы по самообразованию. – оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. – демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями – совместное посещение уроков и занятий опытных учителей с последующим анализом
Организация промежуточного мониторинга эффективности деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> – посещение уроков молодого специалиста – собеседование с молодым специалистом – представление собственного опыта молодым специалистом на МО, в рамках предметных недель и пр.

«Студент — ученик»

Цель: профессиональное и личностное самоопределение обучающихся, коррекции дальнейшей образовательной траектории.

Задачи:

1. формирование у ученика представлений о следующей ступени образования;
2. улучшение образовательных результатов и учебной мотивации;
3. расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;
4. развитие гибких навыков у обучающихся: способности к конструктивному взаимодействию с окружающим миром;
5. улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.
- увеличение количества профессионально ориентированных учащихся

Характеристика участников формы наставничества «Студент — ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
Ответственный, социально активный студент с выраженной	Слабо мотивированный, дезориентированный	Сильно мотивированный к получению большего объема

<p>гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим.</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>ученик основной и старшей школы, не имеющий желания или возможности в силу психо-эмоционального состояния причин самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества</p>	<p>информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p> <p>Личность, определившаяся с дальнейшим образовательным маршрутом и желающая сделать все необходимое для достижения поставленных целей в вопросах собственной профессиональной ориентации.</p>
---	---	--

Возможные варианты формы наставничества «Студент — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
"лидер - равнодушный"	психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор профессиональной траектории, включение в школьное сообщество
"равный – равному"	совместная работа образовательным проектом, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Схема реализации формы наставничества «Студент — ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовительный	– определение организаций среднего профессионального или высшего профессионального образования, готовых к сотрудничеству и взаимодействию с ОУ
Адаптивный	– знакомство обучающихся с ОО, принимающей участие в проекте (экскурсии, классные часы, встречи, презентации) – непосредственное представление учащимся студентов, занятых в программе наставничества (беседы, совместное посещение учреждения среднего (высшего) образования, совместное участие в проектах, флешмоб и пр.)
Планирование деятельности	– составление плана работы по профориентации. – оказание помощи в выборе методов и форм взаимодействия между студентами и обучающимися
Продуктивный. Создание условий для взаимодействия	– совместная деятельность с последующим обсуждением результатов и коррекцией будущей деятельности – методическое и практическое сопровождение обучающихся

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. 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.

4.2. 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 №509, 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:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
3. контроль процесса наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. 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.

4.3. 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:

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

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

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

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ №509 На 1.09.2021г.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 25.05.2022
1	Численность обучающихся, чел.	1800	1800
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	777	777
	из них:		
1.1.2	обучающихся на «4» и «5», чел.	150	150
1.1.3	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	50	50
1.1.4	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	100	110
1.1.5	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	150	150
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	30	30
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	15
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	15	18
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	109	109
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	50	54
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	29	31
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	20	20
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	32	32
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	59	59
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров ГБОУ №509 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ №509	4	4
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ №509	10	12

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ №509
на 2021-2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1.Создание рабочей группы 1.2.Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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». 1.3. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ №509, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ №509 и методических рекомендаций по ее созданию	Август 2021 года	Директор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ №509 о Программе наставничества; поиск	2.1. Знакомство Педагогического совета с «О программе внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ №509 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Сентябрь 2021 г.	Директор, администрация, классные руководители

	потенциальных наставников	2.5. Создание рубрики на сайте ГБОУ №509.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ №509	3.1. Издание приказа «О реализации целевой модели наставничества в ГБОУ №509» 3.2. Корректировка и утверждение программы наставничества в ГБОУ №509 на 2021-2022у.г. 3.3.Издание приказа об утверждении Плана реализации программы наставничества. 3.4.Назначение кураторов программы наставничества ГБОУ №509 3.5. Обучение кураторов.	Сентябрь 2021 г	Директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь - октябрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Октябрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители

		<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>		
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>	Октябрь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся группах. Закрепление групп приказом руководителя ГБОУ №509.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	Ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p>	Ноябрь 2021 г.	куратор

		<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. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>6.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>4. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>5. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>6. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p>	Апрель-май 2022 г.	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		<p>7. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>8. Проведение школьного конкурса.</p> <p>9. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>10. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>11. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>12. Формирование долгосрочной базы наставников</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.

