ПРИНЯТО
Педагогическим Советом
ГБОУ СОШ № 96
Протокол № 3 от 29.10.2021

С учетом мнения
Совета родителей
ГБОУ СОШ № 96
Протокол № 2 от 21.10.2021

С учетом мнения
Совета обучающихся
ГБОУ СОШ № 96
Протокол № 2 от 22.10.2021

УТВЕРЖДЕНО
Директором ГБОУ СОШ № 96
_____ Ю.В. Малиновская
Приказ № 397/1 от 29.10.2021

Малиновская Юлия Владиславовна
Подписано цифровой подписью: Малиновская Юлия Владиславовна
Дата: 2022.01.25 17:54:49 +03'00'

# Программа наставничества
# Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 96 Калининского района Санкт-Петербурга

Составитель: Иванова С. Б.,
заместитель директора по ВР

2021-2022 г

# Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №96 Калининского 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 (далее – Целевая модель), а также во исполнение Распоряжения КО № 1457-р от 27 07 2020 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга".

Внедрение программ наставничества в образовательные организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: "ученик - ученик"; "учитель - учитель"; "студент - ученик"; "работодатель - ученик"; "работодатель - студент"

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровней обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 96 Калининского района Санкт-Петербурга (далее – ГОУ) введена в эксплуатацию 01.09.1970. Учредителем образовательного учреждения является Комитет по образованию Санкт-Петербурга, находится в ведении Администрации Калининского района Санкт-Петербурга и является бюджетным учреждением регионального уровня.

В школе обучается 735 школьников, открыто 27 классов. Отмечается ежегодное увеличение контингента школы за последние три года.

Предметом деятельности образовательного учреждения является: реализация образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, реализация дополнительных общеобразовательных программ.

Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильными в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

В школе созданы условия для развития способностей обучающихся. Работает школьный спортивный клуб. Заключены сетевые договора с детским технопарком «Кванториум», НПО «Импульс». Интегрировано основное и общее образование.

В школе проходит множество акций социального характера. Реализуется три международных проекта с образовательными учреждениями Хельсинки (Финляндия), Сважендз (Польша), Минска (Белоруссия).

Однако, анализ образовательных результатов обучающихся позволяет выделить ряд проблем:

низкая мотивация части обучающихся к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции.

В школе работает 53 педагога

Из них:

- 1 кандидат педагогических наук
- 3 педагога награждены знаком «Почетный работник общего образования»
- 1 - нагрудным знаком Министерства просвещения Российской Федерации «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- 2 – знаком «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга»
- 1 – медалью «К 300-летию Санкт-Петербурга»
- 1 педагог – победитель приоритетного национального проекта «Образование»
- 4 педагога награждены Грамотой Министерства образования РФ
- 1 – победитель городского конкурса «Лучший классный руководитель СПб»
- 3 – Благодарностью Главы администрации Калининского района.

17 педагогов – Высшей категории; 28 педагогов – Первой категории; 3 педагога – молодые специалисты

Педагогов – мужчин – 2.

Высшее педагогическое образование – у 46 педагогов

Среднее профессиональное образование – у 6 педагогов

Возрастной состав педагогических работников:

- До 25 лет – 3 чел. – 5,76 %
- От 25 до 29 лет – 4 чел. – 7,69 %,
- От 30 – 39 лет – 10 чел. – 19,2 %,
- От 40 до 49 лет – 11 чел. – 21,1 %,
- От 50 до 59 лет – 14 чел. – 26,9
- От 60 до 64 лет – 6 чел. – 11,5 %
- старше 65 лет – 4 чел. – 7,69 %

Средний возраст педагогов школы– 47 лет.

В образовательном учреждении в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая позволяет оказывать методическое сопровождение педагогов.

В течение последних лет отмечается положительная динамика уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории составляет 70%.

Учителя школы активно представляют опыт работы на районных семинарах, участвуют в конкурсах профессионального мастерства.

Мониторинг качества преподавания указывает на наличие педагогов, имеющих слабое знание, владение и применение современных педагогических технологий, приемов работы с учащимися, входящими в зону риска образовательной неуспешности и преобладание традиционных урочных форм. Частично это связано с рисками «профессионального выгорания» учителей, средний возраст учителей в школе составляет 47 лет. 10% учителей имеют педагогический стаж работы более 35 лет. Сами учителя осознают указанные дефициты, что подтверждается высоким запросом на повышение профессиональной квалификации в области работы со слабоуспевающими обучающимися, со школьниками, которые обладают пониженной учебной мотивацией, девиантным поведением.

Исходя из потребностей, в школе создана Целевая модель наставничества в формах «Ученик – Ученик», «Учитель-Учитель».

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки,

**Задачами** внедрения Целевой модели являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- 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.

## 1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школе № 96 (далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ СОШ № 96 определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, согласована с советом родителей и учащихся ГОУ, утверждена руководителем.

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

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

– обеспечения суверенных прав личности, предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
– индивидуализации, направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
– легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
– равенства, предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
– аксиологичности, ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
– научности, предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
– системности, предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
– стратегической целостности, определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую 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, культурной и спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель-учитель», «ученик-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной и спортивной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию связей между ГОУ и бизнес сообществом, а также формирование сообщества благодарных выпускников.

## 2. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

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

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, педагогами и иными педагогическими работниками ГОУ, располагающими

информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.
2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1. Этапы реализации Программы наставничества в ГБОУ СОШ № 96 Санкт-Петербурга**

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.<br>4. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета ОУ.<br>Анализ наличной ситуации (характеристика контингента (приложение 1).<br>Дорожная Карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).<br>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.<br>Пакет установочных документов.<br>Программа наставничества. |
| Формирование базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.<br>2 Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых |
| Формирование базы наставников | 1. Работа внутри школы включает базы наставников действия по формированию базы из числа:<br>• обучающихся, мотивированным помочь сверстникам образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;<br>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;<br>• родителей обучающихся активных | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и будущем.<br>Она включает в себя<br>-базу выпускников,<br>-базу наставников предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов,<br>-базу для формы «ученик-ученик». |

| | | |
|---|---|---|
| | участников родительских советов, других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.<br>2.Работа с внешним контуром<br>На данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:<br>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;<br>• сотрудников организаций-партнеров. | |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.<br>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.<br>2.Собеседование.<br>3.Приказ о назначении наставников.<br>4. Обучение наставников. |
| Формирование тандемов/групп | 1.Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых.<br>2.Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.<br>Соглашения наставников, Наставляемых и родителей/законных представителей<br>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп<br>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы наставничества | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг:<br>•обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);<br>•сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.<br>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.<br>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы<br>база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательного учреждения |

| | | |
|---|---|---|
| | 4. Популяризация эффективных практик. | |

## III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГОУ: создание специальной рубрики Проект "Наставничество" на сайте школы (https://school96.spb.ru/mentoring) и в социальных сетях, родительские собрания, классные часы, Педсовет, семинар для учителей. На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие "Ученическая конференция".

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

3.3. **Форма наставничества "Учитель-учитель"** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности;
2. Становление профессиональной деятельности педагога;
3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**Ожидаемый результат**:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

### Характеристика участников формы наставничества "Учитель-учитель"

| Наставник | Наставляемый |
|---|---|
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.<br>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант - создает | Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - 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, |

| | |
|---|---|
| комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.<br>Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.<br>Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. | регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

**Возможные варианты программы наставничества "Учитель-учитель"**

1. Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) закрепления на месте работы;
2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
3. Взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**Схема реализации формы наставничества "Учитель-учитель"**

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Отбор наставников из числа активных | Тестирование<br>педагогов<br>Использование базы наставляемых |
| Обучение наставников | Тренинг |
| Формирование тандемов | Личные встречи, обсуждение. |
| Создание профессиональной траектории | Составление стратегии-плана<br>Взаимопосещение уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности программы |

3.4.**Форма наставничества "Ученик-ученик"** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи**:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала;
2. Улучшение образовательных, творческих результатов;
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

**Ожидаемый результат:**

Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
3. Снижение числа обучающихся, состоящих на учете;
4. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества "Ученик-ученик"**

| Наставник | Наставляемый |
|---|---|
| Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.<br>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации | Социально или ценностно дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. |

**Возможные варианты программы наставничества "Ученик-ученик"**

1. Взаимодействие "успевающий - неуспевающий" - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
2. Взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

**Схема реализации формы наставничества "Ученик-ученик"**

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Отбор наставников из числа активных обучающихся | Собеседование<br>Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Тренинг |
| Формирование пар | Личные встречи, обсуждения |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, | Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность. |

| | |
|---|---|
| повышена мотивация | |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности программы. Конференция |

## 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:

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

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

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 ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели:**

- оценка качества реализуемой Программы;
- 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.

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:**

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

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

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

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГОУ

| п/п | Показатель | Значение | |
|---|---|---|---|
| | | Факт 01.01. 2021 | Прогноз 31.12.2021 |
| | Численность обучающихся | 711 | 740 |
| | в том числе: | | |
| 1. | Численность обучающихся в5-9 классах, чел. | 343 | 350 |
| 1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 134 | 150 |
| 1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 150 | 170 |
| 1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 55 | 75 |
| 1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 3 | 0 |
| 2. | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 52 | 55 |
| | из них: | | |
| 2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 20 | 25 |
| 2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 20 | 25 |
| 2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 15 | 20 |
| 2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 3. | Численность педагогических работников, чел. | 53 | 56 |
| | в том числе: | | |
| 3.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 23 | 25 |
| 3.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 12 | 15 |
| 3.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 2 | 4 |
| 3.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 15 | 18 |
| 3.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 12 | 15 |
| 3.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 0 | 3 |
| 4. | Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий | 10 | 14 |
| 5. | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ | 30 | 35 |
| 6. | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие) | - | - |

**Приложение 2.**

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ 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. 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».<br>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию | Октябрь 2021 года | Руководитель, администрация |
| | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества».<br>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.<br>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.<br>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).<br>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.<br>2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ. | Октябрь-ноябрь 2021 г. | Руководитель, администрация, классные руководители |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ»<br>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ<br>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.<br>3.4.Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).<br>3.5. Обучение куратора. | Октябрь-ноябрь 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.<br>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.<br>3. Анализ данных.<br>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.<br>5. Формирование базы данных наставляемых из числа<br>6.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.<br>7. Создание Программы наставничества | Октябрь-ноябрь 2021 г. | Куратор, администрация, классные руководители |
| Формирование | Составление старт- | 1. Оценка участников-наставляемых по заданным | Декабрь 2021г. | Администрация, |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| базы наставников | листа наставников | параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.<br>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.<br>3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. | | куратор, классные руководители |
| Отбор и обучение наставников | Рекрутинг наставников | 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам.<br>2. Собеседования с наставниками.<br>3. Приказ о назначении наставников.<br>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») | Декабрь 2021-январь 2022 г. | Куратор, психолог |
| Формирование тандемов/ групп | | 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников.<br>2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.<br>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.<br>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ.<br>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.<br>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника . | Январь 2022 г. | Куратор, психолог |
| Организация работы тандемов/групп | Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | 1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.<br>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.<br>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в | Январь – ноябрь 2022 г. | Куратор |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.<br>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.<br>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.<br>6. Регулярная обратная связь от участников программы<br>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.<br>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе | | |
| Завершение наставничества | 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 | 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.<br>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.<br>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.<br>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы<br>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.<br>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.<br>7. Проведение школьного конкурса.<br>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в | Ноябрь-декабрь 2022 г. | Куратор, администрация, классные руководители |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | рамках программы наставничества в кейсы<br>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров<br>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых<br>11. Формирование долгосрочной базы наставников | | |

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:
1) обучающихся:
не менее 10% в 2021 году;
не менее 20% в 2022 году;
не менее 30% в 2023 году;
не менее 50% в 2024 году;
2) педагогических работников:
не менее 10% в 2021 году;
не менее 20% в 2022 году;
не менее 30% в 2023 году;
не менее 50% в 2024 году.