

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 600 Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
ГБОУ школа №600
(протокол от «29» 08.2022 г. № 1)



УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБОУ школа №600
«01»09. 2022 г. № 78.5-д

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 600
Приморского района Санкт-Петербурга
на 2022-2023 год

Санкт-Петербург
2022 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы № 600 Приморского района Санкт-Петербурга разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ школы № 600 Приморского района (далее Школа) обеспечивает доступное качественное образование путем реализации образовательных программ адресованных обучающимся, достигших любого уровня школьной зрелости, имеющим I-III группы здоровья, для учащихся, заявляющих об индивидуальных образовательных потребностях, создана и успешно функционирует система обучения в формате индивидуального образовательного маршрута, обеспечивает взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса: обучающимися, учителями, родителями - законными представителями учащихся, службами сопровождения.

Отмечая трудности, следует выделить недостаточную психологическую и функциональную подготовку учителей к преодолению вызовов связанных с цифровизацией образования, а также некоторое снижение мотивации к продуктивной деятельности, как среди учащихся, так и среди учителей.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной

- деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
 - создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
 - адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
 - плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школе № 600 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 Школы и определяет порядок организации наставничества в Школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета Школы, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы 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 обманном путем;

- индивидуализации, на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель-учитель», «ученик-ученик», «работодатель-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций.

II. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели

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

(партнеры Школы).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе. Передаче в ЦРН подлежат неперсонализированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы представлены в таблице 1.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Таблица 1

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета Школы. Анализ наличной ситуации в Школе (характеристика контингента - Приложение 1). 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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы 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(возможно пересечение с выпускниками); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «работодатель -ученик/студент».
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников

Формирование пар/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.	Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении пар/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	Мониторинг: - 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	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы. 4. Популяризация эффективных практик.	Приказ «О проведении итогового мероприятия Программы» База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы.

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 Школы:

- проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества», информирование педагогического коллектива о программе наставничества;
- информирование родительского сообщества (совет родителей) о программе наставничества;
- поиск потенциальных наставников среди родительского сообщества;
- тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;
- тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества;

- тематические встречи с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества (совет учащихся, классные часы, ученическая конференция).
- актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик-ученик», «работодатель-ученик».

3.3. Описание форм наставничества представлены в таблице 2.

Таблица 2

Форма наставничества «учитель – учитель»		сроки	Ответственные
		Август 2022 г. - ноябрь 2022 г.	Кураторы проекта, наставники, психолог
Цель	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности. - Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. - Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. - Развитие профессиональных компетенций у наставляемого. - Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания. 		
Ожидаемые результаты	<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.</p> <p>Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.</p> <p>Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри</p>		

	организации.
Описание участников	<p>Наставник Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p>Наставник-консультант Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый - Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. - Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. - Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.</p> <p>Психоэмоциональная поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе - для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность. <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>

Форма наставничества «ученик-ученик»		сроки	Ответственные
		- май 2022 г. - ноябрь 2022г	Кураторы проекта, классные руководители, психолог
Цель	<p>Раскрытие потенциала каждого наставника и наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставника и наставляемого. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций.</p> <p>Создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры наставника и наставляемого.</p> <p>Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p>		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Сбор данных о планах, намерениях учащихся, их интересах, склонностях, мотивах, готовности к социально-профессиональному самоопределению. - Создания пространства для образовательного, профессионального, социального и культурного самоопределения учащихся на всех ступенях обучения. - Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников. - Коррекция процесса и результатов социально-профессионального самоопределения старшеклассников. - Проведение промежуточных итогов программы, коррекция программы. 		

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Определение старшеклассниками индивидуальных образовательных целей и построение индивидуальных образовательных маршрутов.</p> <p>Развитие у школьников навыков самостоятельной образовательной деятельности и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.</p> <p>Повышение мотивации к учебной деятельности, участию в конкурсах/фестивалях, олимпиадах различного уровня, выполнению ученических проектов.</p> <p>Повышение образовательных результатов в ходе учебной деятельности.</p> <p>Создание условий для презентации, анализа достижений школьниками.</p> <p>Осуществление социально-профессионального самоопределения старшеклассников.</p> <p>Увеличение количества учащихся, желающих попробовать свои силы по программе Наставничества.</p> <p>Увеличение количества поступивших в ВУЗы в соответствии с профилем обучения.</p>
<p>Описание участников</p>	<p>Наставник</p> <p>Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, фестивали, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p> <p>Наставляемый</p> <p>Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

	<p>Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>Учащийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p> <p>Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни Школы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик- ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставника и потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p>		
Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов учащихся.</p> <p>Совместная подготовка и участие в олимпиадах/конкурсах/фестивалях различного уровня.</p> <p>Проектно-исследовательская деятельность учащихся. Защита проектно-исследовательских работ.</p> <p>Участие в конкурсах и фестивалях проектно-исследовательских работ. Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>		
	Форма наставничества «работодатель-ученик»	сроки	Ответственные
		Декабрь 2022 г. - ноябрь 2023 г.	Кураторы проекта, наставники
Цель	<p>Формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Прикладное знакомство с профессией.</p>		

Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. - Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров. - Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций. - Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.
Ожидаемые результаты	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.</p> <p>Создание устойчивого партнерства представителей Школы и других организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшение кадрового потенциалов Школы.</p>
Описание участников	<p>Наставник Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной участием в конкурсах или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.</p>
	<p>Наставляемый. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> <p>Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.</p> <p>Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p>
Мероприятия	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Проектная деятельность, конкурсы ученических проектных работ, дискуссии, краткосрочные практики (планирование и проведение уроков, ученических конференций, внеурочных занятий).</p> <p>День самоуправления в школе.</p> <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>

3.4. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: Общешкольная 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:

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

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:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.
- 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 выдвигания 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 ГБОУ

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 01.09.2023
1.	Численность обучающихся, чел.	1509	1600
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-11 классах, чел.	672	700
	из них:		
1.2	обучающихся на «4» и «5», чел.	370	400
1.3	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	30	40
1.4	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.5	состоящих на профилактических учетах, чел.		
3.	Численность педагогических работников, чел.	90	90
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	39	40
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	34	40
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	12	10
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	17	18
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	21	15
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	10	20
4.	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	2	4
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	40	50

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в ГБОУ школе №600

№ п/п	Название этапа	Планируемый результат	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	<p>Формирование базы наставляемых.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Взаимодействие с педагогическим коллективом и обучающимися; - привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний) для анализа собранных данных; - мониторинг и систематизация запросов от потенциальных наставляемых; - основные направления сбора данных: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики; - каналы получения информации: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения 	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>	<p>Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.</p> <p>Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>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>10 Анализ данных.</p> <p>11</p>	<p>Сентябрь 2022 г.</p>	<p>Куратор, администрация, проектная группа, классные руководители</p>

	самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и др.		<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. • Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. • Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Школы. • Создание Программы наставничества 		
2.	<p>Формирование базы наставников.</p> <p>Основная задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в академических, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся – активных участников управляющих советов и организаторов досуговой деятельности; 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущей.	<p>Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p>	Сентябрь 2022 г.	Администрация, куратор, проектная группа, классные руководители

	<ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке школы; - сотрудников региональных предприятий, успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт. 				
3	<p>Отбор и обучение наставников.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; - выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить уровень их психологической готовности. 	<p>Программа обучения наставников, которая учитывает следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установление позитивных личных отношений с наставляемым (уважение и доверие, чувство собственного достоинства); - помощь наставляемым в развитии жизненных навыков: формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование; - повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными 	<p>Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>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>Анализ данных.</p>	<p>Октябрь 2022 г.</p> <p>-</p>	<p>Администрация, куратор, психолог,</p>

		<p>и культурными группами (наставники понимают мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей);</p> <p>- помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.</p> <p>Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и содержит представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.</p> <p>Сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых в данной Школе.</p>	<p>Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. • Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ. • Создание Программы наставничества 		
4.	Формирование наставнических	Сформированные	Круглый стол участников	Декабрь	Куратор, психолог

	<p>пар/групп.</p> <p>Основная задача: сформировать пары/группы, подходящих друг другу наставников и наставляемых. Для этого необходимо: - провести общую встречу с участием всех наставников; - зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе кураторов.</p>	<p>наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>	<p>программы с представлением наставников.</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>Информирование участников о сложившихся парах/группах.</p> <p>Закрепление пар/групп приказом руководителя Школы.</p> <p>Продолжить поиск наставников.</p>	<p>202 г.</p>	
5.	<p>Организация хода наставнической программы.</p> <p>Главная задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p>	<p>- Наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло взаимопонимание;</p> <p>- наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Составление планов индивидуального развития наставляемых. • Организация психологического сопровождения. Наставляемых и наставников. • Реализация индивидуальных планов работы наставнических пар/групп: <ul style="list-style-type: none"> - проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого/наставляемых; - проведение регулярных 	<p>ноябрь 2022 г.</p>	<p>Куратор, психолог</p>

		первый результат/успех, готовы	рабочих встреч наставнических пар/групп;		
--	--	-----------------------------------	---	--	--

		к созданию долгосрочного плана.	<ul style="list-style-type: none"> - регулярный мониторинг взаимодействия участников Программы; - мониторинг личной удовлетворенности участников Программы; - проведение заключительной групповой встречи всех пар/групп наставников и наставляемых. 		
6	Завершение наставничества	Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. • Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. • Издание Приказа «О проведении итогового мероприятия Программы». <p>Издание приказа «О вынесении благодарности наиболее результативным участникам Программы».</p> <p>. Оформление итогов и процессов совместной работы в</p>	Ноябрь 2022 г.	Директор, администрация, куратор, классные руководители

			рамках программы		
--	--	--	------------------	--	--

			наставничества в кейсы Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	--	---	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами

Год	Обучающихся	Педагогических работников
2021	не менее 10%	не менее 10%
2022	не менее 20%	не менее 20%
2023	не менее 30%	не менее 30%
2024	не менее 50%	не менее 50%