УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ лицея № 150
Л.А. Фукс
Приказ № 204 от 24.11.2021

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников протокол № 2 от 23.11.2021
с учётом мнения Совета лицеистов протокол № 2 от 17.11.2021
и Управляющего Совета протокол № 1 от 29.10.2021

Фукс Лариса Анатольевна

Подписано цифровой подписью: Фукс Лариса Анатольевна
Дата: 2022.02.08 17:34:55 +03'00'

Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 150
Калининского района Санкт-Петербурга

на 2021-2022 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ лицей № 150 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. N 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).

Образовательный процесс ГОУ характеризуется следующими успехами и проблемами: достаточно высокий уровень квалификации педагогического состава (85 % учителей имеют первую и высшую категории), активная позиция молодых педагогов с опытом работы от 5 до 10 лет, учащиеся школы проявляют свою активность в школьной жизни, организации мероприятий; сотрудничество с социальными партнерами расширяет кругозор учащихся и с каждым годом привлекает больше учащихся, однако процент учащихся лицея, вовлеченных в деятельность общественных организаций, незначительный, работа над эффективным привлечением учащихся, выпускников, родителей и социальных партнеров находится на этапе расширения и продвижения.

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 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГОУ являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

−преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

− адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

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

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

− формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

− развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в

том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
− формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
− создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
− адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
− плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками[1].

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ лицей № 150 Калининского района Санкт-Петербурга (далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ лицей № 150 Калининского района Санкт-Петербурга и 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 советом лицеистов ГОУ, утверждена руководителем. (Смотри приложение № 1)

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, социокультурной и спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель — учитель», «ученик — ученик», «студент — ученик»
1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной, спортивной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- 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). Она отражается в «дорожной карте».

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. 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 ГОУ

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4.Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Анализ ситуации в ГОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база), источники их привлечения (внутренние и внешние). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.

Формирование базы наставляемых	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
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГОУ включает действия по формированию базы из числа: • 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. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • 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)	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3.Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/ групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/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: -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 каждого тандема/группы. 2.Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества 3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ. 4.Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ

3. 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

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ лицей № 150:размещение информации на сайте лицея https://school-150.siteedu.ru/partition/72211/#megamenu «Система наставничества в образовательной организации » с историей о внедрении программы наставничества, о результатах и успешном опыте взаимодействия наставника и наставляемого; онлайн опрос желающих участвовать в программе, разъяснительные беседы с участниками программы.

На начальном этапе планируется проведение информационно-просветительских мероприятий:

для учителей:

- Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»;

- Круглый стол «Я-наставник» с учителями школы для информирования о программе наставничества;
для учеников:
- Онлайн конференция «Наставник и друг» с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества;
- Классные часы с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества;
для родителей:
- Онлайн встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;
На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие Круглый-стол с презентацией совместных проектов, с дальнейшим обсуждением полученного опыта участия в программе.
3.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель — учитель», «ученик — ученик», «студент — ученик»
3.3. Описание форм наставничества.
3.3.1. Форма наставничества **«ученик-ученик»**
Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования (8, 9,10,11 классы) готовый к сотрудничеству с более младшим (5, 6, 7 классы). Их пары и группы сформированы по принципу помощи старшего младшему повысить успеваемость по предметам, а также по принципу схожих интересов для обмена опытом в качестве помощника.
Цель: воспитание и развитие у учащихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.
Основные задачи:
− способствовать развитию гибких навыков,
− оказать помощи в адаптации к требованиям по новым предметам (5 класс),
−создать комфортные психологические и социальные условия внутри образовательной организации,
− способствовать формированию школьного социума.

Ожидаемые результаты.
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус организации, взаимодействие учеников и выпускников в школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также возможному профессиональному определению.
Среди оцениваемых результатов:
−повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри

класса и образовательной организации;
– улучшение сплоченности в школьном коллективе на основе взаимовыручки и взаимопомощи (воспитательная цель);
– численный рост посещаемости внеурочной деятельности в школе;
– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
–снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
– снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы
– рост числа наставников, желающих продолжить наставничество далее и стать помощниками куратора.). ГОУ вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

Возможные варианты формы наставничества «ученик – ученик»:
–взаимодействие «успевающий – нуждающийся в помощи в какой-то области», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
–взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
– взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом по совместным интересам.
Область применения.
Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:
– проектная деятельность,
– классные часы,
– внеурочная работа,
– подготовка к мероприятиям школьного сообщества,
– волонтерство.
Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

3.3.2. Форма наставничества **«студент-ученик»**
Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и учащегося ВУЗа, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе,

неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель: успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.
Основные задачи:
– помощь в определении личных образовательных перспектив;
– осознание своего образовательного и личностного потенциала;
– осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
– развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
– укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты.
Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:
● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
● снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
● увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
● увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Возможные варианты программы:
● взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
● взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная

поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
- В ПОО: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, выездные мероприятия, совместное создание продукта.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

3.3.3. Форма наставничества **«учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

– повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания;
– ускорить процесс профессионального становления учителя.
Ожидаемые результаты.
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:
– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;
– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
– повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

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

4. 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 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:

1) оценка качества реализуемой Программы;

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

Задачи:

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

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

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

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.

5. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.
Характеристика контингента ГОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	959	959
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в5-9 классах, чел.	429	429
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	198	208
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	10
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	14	20
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	2
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	101	101
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	47	54
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	6
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	10
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	60	60
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	21
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	28	30
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	1
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	20	20
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	4	5
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	12	15
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	9	11
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	31	35
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	10	15

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» 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Октябрь-ноябрь 2021 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Онлайн встреча «Наставничество в помощь» с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Онлайн встреча «Партнерское наставничество» с партнерами и выпускниками с целью информирования о программе наставничества; 2.4. Онлайн конференция «Наставник и друг» обучающимися ГОУ с целью информирования о	Ноябрь 2021года	руководитель, администрация, классные руководители

	потенциальных наставников	программе наставничества; классные часы с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества; 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2.Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3.Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Ноябрь 2021-март 2022 года	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.	Ноябрь-декабрь 2021 года	Куратор, администрация, классные руководители

		4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных, наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь- декабрь 2021 года	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	январь 2021 года	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп	Январь-февраль 2022 года	Куратор, психолог

		приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару(при необходимости), продолжить поиск наставника		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Февраль-апрель 2022 года	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.	Май 2022 года	Куратор, администрация, классные руководители

	мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:
не менее 10% в 2022 году;
не менее 20% в 2023 году;
не менее 30% в 2024 году;
не менее 50% в 2025 году;
не менее 70% в 2026 году;

2) педагогических работников:
не менее 10% в 2022 году;
не менее 20% в 2023 году;
не менее 30% в 2024 году;
не менее 50% в 2025 году;
не менее 70% в 2026 году.