

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 585
КИРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Дачный проспект, дом 3, корпус 2, литер А, Санкт-Петербург, 198262,
телефон/факс 417-27-72, e-mail: sc585@kirov.spb.ru

ОГРН 1027802754440, ОКПО 35472928, ИНН/КПП 7805039638/780501001

«УЧТЕНО»

мотивированное
мнение совета
родителей
обучающихся
ГБОУ СОШ № 585
Кировского района
Санкт-Петербурга
протокол № 2
от 08.10.2021

«ПРИНЯТО»

решением Совета
Образовательного учреждения
ГБОУ СОШ № 585 Кировского
района Санкт-Петербурга
протокол № 11 от 08.10.2021

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора
ГБОУ СОШ № 585
Кировского района
Санкт-Петербурга
№ 95/3 от 08.10.2021

Директор

И.А.Варова
И.А.Варова/



**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 585
Кировского района Санкт-Петербурга**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 585 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ СОШ №585 (далее ОУ) характеризуется следующими сильными сторонами: обучающиеся ОУ занимают активную жизненную позицию, принимают участие во Всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах и научно-практических конференциях различного уровня, показывают достойные результаты совместного труда учителя и ученика. ОУ тесно сотрудничает с центрами дополнительного образования района и города по вопросам воспитания и развития творческих способностей учащихся.

Однако в учебной деятельности имеются и свои трудности и противоречия. На этапе взросления подросток сталкивается с множеством проблем: от смены ценностей и конфликтов с родителями до поисков себя и расширения круга общения. Информационная перегруженность приводит к неумению обучающимися сохранять информацию в полном и сжатом виде, у них не развивается внимание и память. Уменьшение самостоятельности в учёбе в начальной школе замедляет волевое созревание детей. Следствием является снижение мотивации к обучению вплоть до полного нежелания учиться и невозможности это делать самостоятельно, утрачивается способность «слушать» и «слышать», снижается качество образовательных результатов, возникают сложности в реальном общении, создании отношений в окружающем мире.

Характеристика контингента ОУ разнообразна (см. приложение 1).

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 СОШ №585 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 (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 СОШ №585, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, 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 СОШ №585 и определяет порядок организации наставничества ОУ.

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

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ №585 основывается на следующих принципах:

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

– *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

– *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период

формами наставничества являются «учитель — учитель», «учитель – ученик», «ученик — ученик»,

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ №585 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ №585 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.

II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ № 585). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. 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 ГОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №585

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий Для запуска программы в ГБОУ СОШ №585. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для	Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 585 – приложение 1) «Дорожная карта» Реализации наставничества

	<p>поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>(ход работ; 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.</p>
Формирование Базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ № 585, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование Базы наставников	<p>1. Работа внутри ГБОУ СОШ № 585 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, <p>Организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других Представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на</p>	<p>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»</p>

	<p>данном этапе включает действия по формированию базы Наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; <p>Сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих Кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p>	
Отбор и обучение Наставников	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>1. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск программы	<p>Закрепление гармоничных и Продуктивных отношений</p> <p>В тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.

Завершение программы	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 оу. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ.
----------------------	--	--

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОУ:

1. Информирование школьного сообщества о внедрении Целевой модели.
2. Анкетирование (сбор запросов) от потенциальных наставляемых.
3. Проведение первичных переговоров о сотрудничестве с организациями, предлагающими методическую помощь педагогическим работникам. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение заключительной встречи тандемов «наставник - наставляемый».

5.2. **Форма наставничества «Учитель-учитель»** в виде ролевой модели «опытный учитель (педагог) — молодой специалист». Предполагает вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Данная форма реализуется через 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.

Целью наставничества в учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового потенциала.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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;

- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) 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 получают 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 в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, где работает наставляемый;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

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 коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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.

Система работы наставника.

- Наставник выстраивает «вектор успеха» для наставляемого.
- Согласовывает с руководителем организации
- Согласовывает вектор с молодым специалистом. Работа в связке.
- Ведет молодого специалиста по данному маршруту с использованием контрольных точек

- Производит регулярно анализ ситуации по контрольным точкам
- Проводит мониторинг результатов молодого специалиста
- Анализирует результат мониторинга
- Корректирует работу обеих сторон

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» используется как элемент повышения квалификации.

Форма наставничества «Учитель-ученик»

Целью данной формы наставничества является раскрытие потенциала каждого 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 наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБОУ СОШ №585, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Портрет участников

Наставник

В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Наставляемый

Активный. 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 (конкурсы, театральные постановки, 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.

Пассивный.

Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Система работы наставника

- Наставник презентует ученику возможности индивидуального развития в ОУ.
- Совместно с наставляемым выстраивает «вектор успеха» для «активного» или «пассивного» ученика.
- Ведет ученика по данному маршруту.
- Проводит мониторинг результатов наставляемого.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ и др.

Форма наставничества «Ученик-ученик».

Ролевая модель «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Предполагает взаимодействие обучающихся, 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.

Цели и задачи.

Целью внедрения данной 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, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет 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, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- 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 незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества ролевой модели «ученик-ученик».

Наставник.

Активный обучающийся старшей или средней ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и районных соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Система работы наставника

- Наставник презентует «пассивному» ученику возможности индивидуального развития в ОУ
- Совместно с наставляемым выстраивает «вектор успеха» для «пассивного» ученика.
- Согласовывает с куратором
- Ведет «пассивного» ученика по данному маршруту
- Производит регулярно анализ ситуации с куратором
- Проводит мониторинг результатов наставляемого
 - Проводит мониторинг результатов деятельности наставника
- Проводит анализ результатов мониторинга
- Корректирует работу обеих сторон

Область применения в рамках образовательной программы. 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 сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

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

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- 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 и воспитательные процессы ОУ; 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 СОШ №585

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 22.10.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	904	910
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	441	450
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	107	
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	-	
3	Численность педагогических работников, чел.	64	
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	36	
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	14	
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	12	
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4	Количество партнеров ГБОУ СОШ №585 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ		
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ №585		
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ №585		

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №585
на 2021 – 2022 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ СОШ № 585, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	октябрь 2021 г.	директор, администрация
	1.2. Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>1.2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>1.2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>1.2.3. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (тематические классные часы, беседы).</p> <p>1.2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>1.2.5. Создание рубрики на сайте ГБОУ.</p>	Октябрь-ноябрь 2021	директор, администрация, проектная группа
	1.3. Подготовка нормативной базы реализации целевой	<p>1.3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ»</p> <p>1.3.2. Разработка и утверждение программы</p>	октябрь – ноябрь 2021г	директор, администрация, проектная группа

	<p>модели наставничества в ГБОУ СОШ №585</p>	<p>наставничества в ГОУ</p> <p>1.3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>1.3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа).</p> <p>1.3.5. Обучение куратора.</p>		
<p>2. Формирование базы наставляемых</p>	<p>2.1. Сбор данных о наставляемых</p>	<p>2.1.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2.1.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>2.1.3. Анализ данных.</p> <p>2.1.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2.1.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>2.1.6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.</p> <p>2.1.7. Создание Программы наставничества</p>	<p>Ноябрь – декабрь 2021</p>	<p>куратор, администрация, классные руководители</p>
<p>3. Формирование базы наставников</p>	<p>3.1. Составление старт-листа наставников</p>	<p>3.1.1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3.1.2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку</p>	<p>декабрь 2021 г.</p>	<p>администрация, куратор, классные руководители</p>

		<p>персональных данных.</p> <p>3.1.3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>		
4. Отбор и обучение наставников	4.1. Рекрутинг наставников	<p>4.1.1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>4.1.2. Собеседования с наставниками.</p> <p>4.1.3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4.1.4. Обучение наставников.</p>	ноябрь – декабрь 2021 г.	куратор, психолог
5. Формирование тандемов/ групп	5.1. Формирование пар	<p>5.1.1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>5.1.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>5.1.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>5.1.4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах.</p> <p>5.1.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p>	ноябрь – декабрь 2021 г	Куратор, психолог
6. Организация работы тандемов/групп	6.1. Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>6.1.1. Проведение первой, организационной (планирование рабочего процесса) встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.2. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.4. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	ноябрь 2021 г. – май 2022	куратор
7. Завершение наставничества	7.1. Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для	<p>7.1.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>7.1.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>7.1.3. Оформление итогов и процессов совместной</p>	май 2022 г.	Директор, куратор, администрация, классные руководители

	популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	работы в рамках программы наставничества в кейсы 7.1.4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 7.1.5. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 7.1.6. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	---	--	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 30% в 2021 году;

не менее 40% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 30% в 2021 году;

не менее 40% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

не менее 70% в 2024 году;

