Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 560
Выборгского района Санкт-Петербурга

194044, Россия, город Санкт-Петербург,
улица Комиссара Смирнова, д. 17

Принята Педагогическим советом
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 560
Выборгского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 12.10.2021 г. №1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы № 560
Выборгского района
Санкт-Петербурга
_____ Е.М. Тужикова
Приказ от «12» 10.2021 № 40/3

Программа наставничества ГБОУ школы № 560

Выборгского района Санкт-Петербурга
на период 2021 - 2022 годов

Санкт - Петербург
2021 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы № 560 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 ГБОУ школы № 560 характеризуется следующими успехами и проблемами.

В ГБОУ отрабатывается «Модель организации методического сопровождения учебного процесса через систему внутрифирменного обучения педагогов в школе», ориентированная на повышение информированности педагогов и стимулирование широкого внедрения инновационных подходов к организации урочной и внеурочной деятельности. Кроме того, это способствует развитию горизонтальной карьеры учителя, обеспечивая рост профессиональной педагогической компетентности учительского корпуса, в первую очередь, молодых и начинающих учителей и, в конечном итоге, повышению уровня качества образования.

Специалисты методической службы школы разработали и реализовали авторскую программу внутрифирменного повышения квалификации, составной частью которой является ежегодный курс «Введение в профессию», позволяющий во многом нивелировать проблемы и сложности, связанные с появлением в школе молодого учителя. Таким образом, работа по внутрифирменному обучению связана с обучением, в первую очередь, молодых и начинающих учителей школы, и не только.

Программа внутрифирменного обучения в школе проходит в несколько этапов: 1 этап – первичная диагностика, коррекция знаний и представлений учителя;
этап – освоение и эффективное использование педагогами школы современных технологий обучения;

этап - адаптация и обобщение индивидуального педагогического опыта, внедрение и построение горизонтальной педагогической карьеры учителя;

этап – диссеминация опыта.

Ежегодно в ГБОУ школе № 560 для молодых педагогов проводятся специальные обучающие занятия, для членов педагогического коллектива – интерактивные семинары с открытыми уроками учителей, мастер – классы опытных педагогов в соответствии с планом школы, обсуждением их как в открытом режиме, так и индивидуально.

Школа интенсивно работает над внедрением системно - деятельностного подхода и

переходом на новый уровень методического осмысления урока как стабильной единицы учебного процесса.

В связи с переходом на опережающее внедрение ФГОС большое внимание в ГБОУ школе № 560 уделяется оценке урока на соответствие требованиям ФГОС, использованию новых педагогических технологий, особенностям и разнообразию типов уроков и другим вопросам. Часто уроки показывают молодые и начинающие учителя школы, при обсуждении их предоставляется возможность им, в первую очередь, проанализировать урок в соответствии с предложенной картой оценки урока.

Формат интерактивного семинара позволяет сформировать единство педагогической позиции учителей по вопросам критериальной оценки соответствия урока ФГОС и оценке урока с точки зрения достижения специфических предметных и метапредметных результатов.

Кроме этого, работа временных творческих коллективов ГБОУ школы № 560, состоявших из учителей различных предметных областей, различных возрастных групп, имеющих различный педагогический опыт, работающих на разных уровнях школьного обучения, даёт возможность организовать в школе продуктивное профессиональное педагогическое общение, обогащение личного педагогического опыта, установление неформальных педагогических взаимосвязей внутри педагогического коллектива и среди молодых учителей, повышению их мотивационной направленности на достижение конкретного результата в повседневной педагогической деятельности. Важной составляющей здесь является наставническая работа педагогов – мастеров и председателей методических объединений.

Проблемы ГБОУ школы № 560 связаны с особенностями возрастного состава педагогического коллектива, где значительную долю его составляют молодые и начинающие учителя. Многие из них в достаточной степени инициативны, активны, компетентны в решении поставленных задач.
Однако не все молодые учителя в полной мере:

- преломляют теоретический опыт к практике педагогической деятельности, имея шаблонное представление о своей роли в школе;
- понимают роль и место своего предмета в цепочке всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и отчасти предметных образовательных результатов своих учеников;
- владеют методикой преподавания предметов, технологией построения урока и обучения, направленной на его результативность, деятельностный подход;
- видят и понимают связь своего предмета в системе ФГОС, предмета как часть ФГОС;
- не понимают логистику, особенности работы школы и как результат - некоторые молодые учителя меняют свой профессиональный маршрут, покидая школу.

Обучающиеся. В связи с введением ФГОС ООО и ФГОС СОО в условиях системно- деятельностного подхода к обучению проектная и учебно - – исследовательской деятельность обучающихся поставила проблемы:

- возрастных возможностей обучающихся;
- проблемы межпредметных и надпредметных связей в проектной и исследовательской деятельности;
- технологии разработки учебных проектов.

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 молодых специалистов.

- Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школе № 560 являются:
- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров обучающихся;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории
- повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности;
- адаптация молодых начинающих учителей в новом коллективе;
- адаптация учителя, имеющего проблемы, связанные с работой 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;
- преодоление психологических барьеров у наставляемых;
- решение проблем, связанных с пониманием учителями особенностей преподавания своего предмета, места его среди других предметов, методикой преподавания предметов в связи с особенностями ФГОС; технологией построения урока, направленной на деятельностный подход, на его результативность;
- повышение мотивации к работе учителей школы и улучшение образовательных результатов их обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной и профессиональной траектории в развитии и проявлении индивидуальных особенностей, в том числе для педагогов с особыми наклонностями и потребностями;
- 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 повышать свою квалификацию, учиться в течение всей жизни);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
- создание условий для формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Общие положения

Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ школе № 560 Выборгского района Санкт - Петербурга (далее – ГБОУ) 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 Министерства просвещения 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 Министерства просвещения 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 школы № 560 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.
Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы № 560 12.10.2021 года протокол № 1, согласована с Советом родителей, утверждена директором школы (приказ от 12.11 2021 № 40-3).
Разработка и реализация Программы в ГБОУ школе № 560 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 наставляемого;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлена 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 которой деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства, предполагающего реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, ориентированной на формирование привлекательности, законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, предполагающей реализацию в ГБОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, предполагающей разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности, определяющей единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, предполагающей согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности, предполагающей ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, профессиональной, воспитательной, социокультурной и других сфер деятельности ГБОУ школы № 560 в планируемый период формами наставничества являются «учитель — учитель» («педагог – педагог»), «ученик – ученик».

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, профессиональной воспитательной, социокультурной и других сферах;
- рост числа педагогов, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия, испытания;
- улучшение психологического климата в ГБОУ внутри педагогического коллектива и коллектива обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- понимание молодыми учителями роли и места своего предмета в системе всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и предметных образовательных результатов своих учеников; своей роли и места в школе;
- улучшение показателей качества знаний обучающихся по результатам внешнего мониторинга по предметам у молодых учителей (ВПР – на 5%), по результатам промежуточной аттестации – на 5%;
- рост числа молодых педагогов, представляющих свой опыт работы на «внутреннем и
- «внешнем контуре»;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, в проектной, исследовательской деятельности, в работе школьного научного общества.

Организация деятельности ГБОУ школы № 560 по внедрению Целевой модели

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

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами,

председателями методических объединений и иными педагогическими работниками ГБОУ (заместители директора, психолог), располагающими информацией о потребностях педагогов и как потенциальных участников Программы.

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

Этапы реализации Программ

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе № 560

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ - октябрь 2021 Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика состава педагогических работников ГБОУ – приложение 1) – октябрь – ноябрь 2021 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) – октябрь – ноябрь 2021. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества Октябрь – ноябрь 2021.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых Октябрь – ноябрь 2021

Формирование базы наставников	Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; с выраженной гражданской позицией; председателей методических объединений. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: специалистов СПб АППО; специалистов ИМЦ Выборгского района Санкт – Петербурга; студентов, заинтересованных в поддержке школы, на базе которой проходят практику (студенты РГПУ им. А.И. Герцена); специалистов ЦППМСП Выборгского района Санкт – Петербурга	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя базу наставников из числа активных педагогов, в том числе, председателей методических объединений базу для формы «учитель - учитель» («педагог – педагог») Декабрь 2021
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкетыв письменной свободной форме со всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников Декабрь 2021
Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. Декабрь 2021– январь 2022

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. Ноябрь2021 - январь 2022
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема наставников и наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 3. Популяризация эффективных практик наставничества.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ Ноябрь 2021– декабрь 2022

<u>Реализация целевой модели наставничества</u>

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы № 560: педагогический совет по вопросам наставничества, Методический совет, заседания методических объединений, теоретические семинары, вебинары, семинары и конференции по обмену опытом, мастер – классы, интерактивные семинары и занятия, обсуждение вопросов в группах и работа в парах наставников и наставляемых; проекты с привлечением родителей, выставки, ученические конференции, День открытых дверей для родителей «Школа мастеров» и др. Информирование участников целевой модели наставничества должно осуществляться через сайт ГБОУ, сообщения в группе Контакт, WhatsApp, электронную почту 560@shko.la.
Материалы проекта будут размещаться на сайте школы http://www.560school.ru/index/nastavnichestvo/0-370 в рубрике «Наставничество».

На этапе завершения Программы формы «учитель – учитель» («педагог – педагог») предусмотрено представление разработанной Программы модульного обучения «Введение в профессию»; на этапе завершения Программы формы «ученик – ученик».

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель – учитель» («педагог – педагог»), «ученик - ученик».
Форма наставничества «ученик – ученик».
В ГБОУ школе № 560 среди обучающихся, потенциальных участников Программы выделяются, в первую очередь, группы:

- ученик, успешный в учёбе;
- ученик, мотивированный на успех.

Эти обучающиеся – наставники и наставляемые - мотивированы в вопросах самоопределения, успешности в учёбе и внеурочной деятельности, в значительной степени связанной с проектной и исследовательской деятельностью.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными потребностями и дефицитами, связанными с учебной, внеурочной, проектной и исследовательской деятельностью, мотивированных на успех, признание.

Задачи:

- помощь в реализации потребностей и дефицитов, связанных с учебной, внеурочной, проектной, исследовательской деятельностью;
- улучшение образовательных, творческих, практических результатов обучающихся.
- развитие гибких навыков и компетенций;
- оказание практической помощи наставляемым в образовательной, проектной, исследовательской деятельности;
- создание комфортных условий в школе и атмосферы сотрудничества в группах наставников и наставляемых, в классах;
- создание устойчивого сообщества обучающихся, активно участвующих в мероприятиях класса, школы, района, города;
- активная гражданская позиция обучающихся.

Результат: ученик с активной гражданской позицией, патриот, настроенный на сотрудничество, успешно осваивающий учебную программу, инициативный, вовлечённый в позитивные социальные, культурные процессы и практики, в проектную и исследовательскую деятельность.

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик»	презентация, встречи с педагогами групп – участников Проекта октябрь 2021
Отбор наставников	Анкетирование, собеседование, составление базы наставников – октябрь - ноябрь
Обучение наставников	Обучение наставников по группам – октябрь – ноябрь 2021
Отбор/ формирование базы наставляемых	Собеседование. Составление базы наставляемых – октябрь - ноябрь
Формирование разновозрастных групп наставник/наставляемый	Встречи. Собеседование и встречи с психологом – декабрь 2021 – январь 2022
Работа в группах, динамика показателей	Представление конкретных результатов взаимодействия. Опрос по удовлетворённости показателями (ожидания – факт) ноябрь 2021 – январь 2022
Рефлексия реализации формы наставничества «ученик – ученик»	Анализ результатов реализации программы, ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников – апрель – май 2022
Презентация достижений по результатам реализации программы наставничества в форме «ученик – ученик» на итоговом мероприятии	общешкольная конференция - май 2022
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого

Форма наставничества "учитель - учитель" («педагог – педагог») в ГБОУ школе № 560 предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), иногда - нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Ролевыми моделями внутри формы "учитель - учитель" («педагог – педагог») в школе являются:

- «опытный учитель (педагог) — молодой специалист»;
- «опытный предметник — неопытный предметник»

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком

уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- способность к формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения, технологии проведения уроков и занятий по внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и организации результативного учебного процесса с опорой на деятельностный подход;
- ориентированность начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога, понимающего и принимающего особенности работы школы, её ценности;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).
-

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 потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов являются:

- повышение уровняудовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе (образовательной организации ГБОУ школе № 560);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- активное участие молодых педагогов в организации и проведении, оценивании результатов исследовательской, проектной деятельности обучающихся, в формировании содружества успешных и мотивированных на успех учеников.

Область применения - в рамках образовательной программы, а также создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка, публикация и представление разработанной Программы модульного обучения «Введение в профессию» на «внутреннем» и «внешнем» контурах.

Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества реализации Программы;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ, 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.

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 выдвижения 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 педагогов в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Приложение 1

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе № 560 на 2021-2022 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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». Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Октябрь 2021 года	Руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета с вопросом «О Целевой модели внедрения наставничества». Тематическая встреча с учительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников. Создание рубрики на сайте ГБОУ.	Октябрь-ноябрь 2021 г.	Руководитель проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества», администрация, председатели методических объединений

	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ	Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ № 560». Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа). Обучение куратора.	Октябрь-ноябрь 2021 г	Директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых Анализ данных. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса ГБОУ. Создание Программы наставничества	Октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, председатели методических объединений

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Декабрь 2021 г.	Администрация, куратор, председатели методических объединений
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	Оценка выявленных наставников по заданным параметрам Собеседования с наставниками. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников	Декабрь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		Круглый стол участников программы с представлением наставников Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ. Составление планов индивидуального развития наставляемых. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2020 – январь 2022 г.	Куратор, психолог

Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	ноябрь 2021 - Январь 2022	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения	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. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества. Проведение торжественного мероприятия для подведени	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Руководитель проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества», администрация, куратор, наставники, , классные руководители

	лучших наставников	итогов программы наставничества и награждения лучши наставников. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация и представление разработанной Программы модульного обучения «Введение в профессию» на «внутреннем» и «внешнем» контурах; опыта наставничества, лучших наставников, кейсов на сайт образовательной организации. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. Формирование долгосрочной базы наставников.		