Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 541 Курортного района Санкт-Петербурга

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПРИНЯТА**  Педагогическим советом  ГБОУ СОШ № 541  Санкт-Петербурга  Протокол от 31.08.2023 № 1 | **Учтено мотивированное мнение**  Совета родителей  Протокол от 30.08.2023 № 1 | **УТВЕРЖДЕНА**  Приказом от 01.09.2023 № \_\_\_  Директор ГБОУ СОШ № 541  Санкт-Петербурга  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Е.В. Карпова |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 541**

**Курортного района Санкт-Петербурга**

**на 2023/2024 учебный год**

Санкт-Петербург

Сестрорецк

2023

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 541 Курортного района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 541) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Наставничество – это вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Образовательный процесс ГБОУ СОШ № 541 характеризуется следующими успехами и проблемами: за последние три года в школе на 30% увеличилась общая численность обучающихся, в настоящее время обучаются 482 учащихся в 11 параллелей и 18 классов. При этом следует отметить, что около 50% дети из малообеспеченных, неполных и многодетных семей, также в школе обучаются более 20% дети-инофоны. Таким образом, состав обучающихся школы представляет собой смешанный контингент. Общая численность педагогов в школе 32 человека. С высшей квалификационной категорией педагогов 23,3%, с первой – 60%. Средний возраст педагогического коллектива – 42,8 лет, средний педагогический стаж – 17,4 года.

Имеющиеся материально-технические и информационные ресурсы позволяют на качественном уровне реализовывать программы начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 541 дана в Приложении 1 к настоящей Программе.

Целевая модель наставничества 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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 541 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, 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-инвалиды, 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), 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 школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящая программа разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- 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 общеобразо-вательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

- Распоряжения Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Уставом ГБОУ СОШ № 541

и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ № 541.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ № 541, принята на заседании общего собрания работников ГБОУ СОШ № 541, согласована с Советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ № 541 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 -* 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 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, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы наставничества: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

* измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ № 541 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
* улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ № 541 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

**II. Организация деятельности ГБОУ СОШ № 541 по реализации**

**Целевой модели наставничества**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ № 541) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ № 541). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ № 541, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ № 541. Передаче подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

***Таблица 1.*** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ № 541

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. 2. Создание благоприятных условий   для запуска программы.   1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета.  Анализ ситуации (характеристика контингента – приложение 1)  «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) – приложение 2.  Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.  Пакет установочных документов.  Программа наставничества. |
| Формирование  базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем  обучающихся и педагогов, 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 ГБОУ СОШ № 541  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, спортивных секций); * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся активных участников советов родителей,   организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других  представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  2. Рабoта 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». |
| Отбор и обучение  наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1.Запoлненные 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. Пoдведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ СОШ № 541.   4. Популяризация эффективных практик. | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ СОШ № 541 |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ № 541:

* Рассмотрение Программы наставничества на общем собрании работников ГБОУ СОШ № 541.
* Рассмотрение на педсовете вопроса о реализации программы наставничества.
* Актуализация раздела «Наставничество» на официальном сайте ГБОУ СОШ № 541 <https://школа541.рф>.
* Информирование учащихся классными руководителями.
* Информирование родителей классными руководителями.
* Формирование групп наставник – наставляемый.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение семинара «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы».

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 541 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик» (взаимодействие слабо успевающего ученика с сильным одноклассником или страшеклассником), «учитель — учитель» (взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, способным оказать всестороннюю поддержку наставляемому).

**3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся ГБОУ СОШ № 541, 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 такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). 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 и сообщества благодарных выпускников.

**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 получат 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 с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Рисунок 1. Графическое представление взаимодействия по форме «ученик – ученик»



**Портрет участников**

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

**Наставляемый.**

**Вариант 1. 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.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

● **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, - 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.

**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 развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). Могут использоваться проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

**3.4. 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.

**Цели и задачи формы.** 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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. 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 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;

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»



**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 и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

● **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 «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

● **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

**Область применения**. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на базе школы профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

**IV.** **Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

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

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов реализуется в соответствии с Приложением 4 «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества» 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 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 ГБОУ СОШ № 541, 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.

**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1.**

**Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 541**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение | |
| Факт 01.09.2023 | Прогноз  25.05.2024 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 485 | 485 |
|  | в том числе: |  |  |
| 1.1. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 215 | 215 |
|  | из них: |  |  |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 47 | 60 |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | - | - |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 15 | 20 |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 4 | 0 |
| 1.2. | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 42 | 42 |
|  | из них: |  |  |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 10 | 15 |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 3 | 5 |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 5 | 8 |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 2 | Численность педагогических работников, чел. | 28 | 30 |
|  | в том числе: |  |  |
| 2.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 10 | 11 |
| 2.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 11 | 12 |
| 2.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 3 | 3 |
| 2.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 8 | 8 |
| 2.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 6 | 6 |
| 2.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | - | - |
| 3 | Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ | 5 | 6 |
| 4 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ | 32 | 36 |
| 5 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие) | - | - |

**Приложение 2**

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества**

**в ГБОУ СОШ № 541 Санкт-Петербурга**

**на 2023/2024 учебный год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание подэтапов** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| **Организационно-методическое сопровождение деятельности** | | | | |
| Формирование базы наставляемых из числа обучающихся и педагогов | 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, педагог-психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.  3. Анализ данных.  4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.  5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.  6. Определение форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы. | сентябрь – ноябрь 2023 | Куратор, администрация, классные руководители |
| Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов | 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 | октябрь 2023 | Администрация, куратор,  классные руководители |
| Отбор и организация обучения наставников, в том числе с применением дистанционных образователь-ных технологий | Рекрутинг наставников | 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам  2. Собеседования с наставниками.  3. Издание приказа о назначении наставников.  4. Обучение наставников, ознакомление с методическими материалами для наставников | октябрь 2023 | Куратор, психолог |
| Организация общей встречи потенциаль-ных наставни-ков и настав-ляемых | Знакомство наставников и наставляемых | 1. Общая встреча в формате «нетворкинг» (комплекс упражне-ний на знакомство, взаимодействие и коммуникацию).  2. Анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого | до конца октября  2023 | Куратор,  педагог-психолог |
| Формирование тандемов/ групп | Составление планов индивидуального развития наставляемых | 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников.  3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.  4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом.  5. Составление наставниками планов индивидуального развития наставляемых.  6. Организация психологического сопровождения наставляемо-го, несформировавшего пapy (при необходимости), продолжить поиск наставника.   1. Проведение первой (организационной) встречи   наставника и наставляемого.  8. Утверждение индивидуальных планов развития наставляемых | ноябрь 2023 | Куратор,  педагог-психолог |
| Организация работы тандемов/групп | Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе.  Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов | 1. Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого.  2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  3. Регулярные встречи наставника и наставляемого.  4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.  5. Регулярная обратная связь от участников программы  6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.  7. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | декабрь 2023–май 2024 | 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 лучших наставников | 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.  4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей ИМЦ Курортного района Санкт-Петербурга, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций (в случае благоприятной эпидемической обстановки).  6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.  8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте ГБОУ СОШ № 541 Санкт-Петербурга  9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  10. Формирование долгосрочной базы наставников.  11. Проведение семинара «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы». | май - июнь 2024 | Куратор, администрация, классные руководители |

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества необходимо обеспечить охват данными программами:

1. обучающихся:

не менее 30% в 2023-2024 учебном году;

1. педагогических работников:

не менее 30% в 2023-2024 учебном году.