**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом директора

от «21» октября 2021 г. № 334-од

**Программа наставничества**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 247**

**Красносельского района Санкт-Петербурга**

на период: октябрь 2021 г. – декабрь 2022 г.

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества **Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 247**

**Красносельского района Санкт-Петербурга** (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс **Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 247 Красносельского района**

**Санкт-Петербурга** характеризуется следующими успехами и проблемами: \_ достаточно высокий уровень квалификации педагогического состава (87% учителей имеют первую и высшую категории), активная позиция молодых педагогов с опытом работы от 5 до 10 лет, учащиеся школы проявляют свою активность в школьной жизни, организации мероприятий, но при этом мало вовлечены в деятельность общественных организаций, работа над эффективным привлечением выпускников, родителей и социальных партнеров находится на начальном этапе. Характеристика контингента ГОУ (см. приложение 2).

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 № 247 являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

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

− адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

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

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

− формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

− развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

− формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

− создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

− адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

− плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками[[1]](#footnote-1).

**I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в **Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 247 Красносельского района Санкт-Петербурга** далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГОУ основывается на следующих принципах:

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

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

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

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

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

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

− научности предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

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

− стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

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

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных[[2]](#footnote-2) сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель — ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества[[3]](#footnote-3):

- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГОУ 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 и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

**II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели**

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

***Таблица 1.*** Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для   запуска программы в ГОУ.   1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета ГОУ.  Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 2)  Дорожная карта  реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3).  Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.  Пакет установочных документов.  Программа наставничества. |
| Формирование базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем  Обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых |
| Формирование  базы наставников | 1. Работа внутри ГОУ  включает действия по формированию базы из числа:   * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.   2.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 связи1 | 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. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ.   3. Популяризация эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ |

**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 ГОУ:

для учителей:

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

- Онлайн круглый стол «Я-наставник» с учителями школы для информирования о программе наставничества;

для учеников:

- Онлайн конференция «Наставник и друг» с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества;

- Классные часы с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества; для родителей:

- Онлайн встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;

для партнеров:

- Онлайн встреча «Партнерское наставничество» с партнерами с целью информирования о программе наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие:

Круглый-стол с презентацией совместных проектов, с дальнейшим обсуждением полученного опыта участия в программе

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

Описание форм наставничества.

- **Форма наставничества «ученик-ученик».**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования (8 и 9 классы) готовый к сотрудничеству с более младшим (5 классы). Их пары и группы сформированы по принципу помощи старшего младшему повысить успеваемость по предметам, а также по принципу схожих интересов для обмена опытом в качестве помощника.

Цель: Воспитание и развитие у учащихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам. Основные задачи: − способствовать развитию гибких навыков, − оказать помощи в адаптации к требованиям по новым предметам (5 класс), − создать комфортные психологические и социальные условия внутри образовательной организации, − способствовать формированию школьного социума.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус организации, взаимодействие учеников и выпускников в школе. Подростки - наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также возможному профессиональному определению. Среди оцениваемых результатов: − повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации; − улучшение сплоченности в школьном коллективе на основе взаимовыручки и взаимопомощи (воспитательная цель); − численный рост посещаемости внеурочной деятельности в школе; − количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; − снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; − снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Описание участников

**Наставник.**

Вариант 1. Интеллектуальный помощник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, развитыми умственными способностями, демонстрирующий хорошие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

Вариант 2. Друг по интересам. Активный обучающийся в какой-либо деятельности (направления: художественное, музыкальное, спортивное и т.д.), очень увлеченный своим делом или имеющий достижения, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

**Наставляемый**.

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни школы.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми потребностями и интересами – например, увлеченный определенным предметом или направлением ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, а также опытом старшего наставника по таким же интересам.

Возможные варианты формы наставничества «ученик – ученик»: − взаимодействие «успевающий – нуждающийся в помощи в какой-то области», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; − взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; − взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом по совместным интересам. Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: − проектная деятельность, − классные часы, − внеурочная работа, − подготовка к мероприятиям школьного сообщества, − волонтерство. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

**Форма наставничества «учитель – учитель**»

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

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

Основные задачи: − способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

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

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

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

− повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания; − ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

− повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

− рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;

− качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;

− сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

− повышение заинетерсованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

**Описание 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, человек готовый к сотрудничеству. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Наставляемый.**

1. 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.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Возможные варианты формы наставничества «учитель – учитель»: − взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; − взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

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

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

ГОУ вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

**VI.** **Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

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

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели*:

1) оценка качества реализуемой Программы;

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

*Задачи*:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

• контроль процесса наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

*Цели:*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

*Задачи*:

* выявление взаимной заинтересованности сторон;
* научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
* определение условий эффективного наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
* сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1**

**Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 247**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | Значение | |
| Факт 01.12.2021 | Прогноз  31.12.2022 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 1159 | 1200 |
|  | в том числе: |  |  |
| 1. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 528 | 560 |
|  | из них: |  |  |
| 1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. |  |  |
| 1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 44 | 50 |
| 1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 30 | 50 |
| 1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 10 |  |
| 2. | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 85 | 100 |
|  | из них: |  |  |
| 2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. |  |  |
| 2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 6 | 10 |
| 2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 10 |  |
| 2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | - |  |
| 3 | Численность педагогических работников, чел. | 95 | 95 |
|  | в том числе: |  |  |
| 23.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 57 |  |
| 23.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 26 |  |
| 23.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 7 |  |
| 23.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 17 |  |
| 23.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 15 |  |
| 23.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. |  |  |
| 44 | Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ | 1 | 2 |
| 55 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ | 22 | 50 |
| 66 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие) | - | - |

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

на 2021-2022 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание подэтапов** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1) Изучение  нормативной базы и тематических методических материалов | 1.1. Изучение Распоряжения Министерства  просвещения Российской Федерации № P-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».  1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию | Октябрь 2021 года | руководитель, администрация |
|  | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»  2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.  2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.  2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).  2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.  2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ. | Ноябрь-декабрь 2021 г. | руководитель, администрация, классные руководители |
|  | 3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели  наставничества в ГОУ»  3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ  3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.  3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).  3.5. Обучение куратора. | Декабрь 2021 г | директор, администрация, проектная группа |
| Формирование базы наставляемых | Сбор данных о  наставляемых | 1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.  2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.  3. Анализ данных.  4. Формирование базы данных наставляемых из  числа педагогов.  5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.  6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.  7. Создание Программы наставничества | Ноябрь-декабрь  2021 г. | Куратор, администрация, классные руководители |
| Формирование базы наставников | Составление старт-листа наставников | 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.  2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.  3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | декабрь 2021 г. | Администрация, куратор, классные руководители |
| Отбор и обучение наставников | Рекрутинг наставников | 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам  2. Собеседования с наставниками.  3. Приказ о назначении наставников.  4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») | Январь 2022 г. | Куратор, психолог |
| Формирование тандемов/ групп |  | 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников  2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.  3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.  4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ.  5. Составление планов индивидуального развития  наставляемых.  6. Организация психологического сопровождения  наставляемого, не сформировавшего пapy (при необходимости), продолжить поиск наставника | Январь 2022 г. | Куратор, психолог |
| Организация работы тандемов/групп | закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | 1.Проведение первой, организационной, встречи  наставника и наставляемого.  2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.  3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.  5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.  6. Регулярная обратная связь от участников программы  7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.  8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Январь – ноябрь 2022 г. | 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 администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.  6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7. Проведение школьного конкурса.  8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров  10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  11. Формирование долгосрочной базы наставников | Ноябрь-декабрь 2022 г. | Куратор, администрация, классные руководители |

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

**База наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого[[4]](#footnote-4) | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы[[5]](#footnote-5) | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы[[6]](#footnote-6) |
| 1. 11 | Шипков П.К. |  |  | Нет пед.стажа | 21.10.2021 | Кузьмин В.А. | Учитель-учитель | ГБОУ 247 |  |  |  |  |
| 1. 22 | Федотова В.А. |  |  | Новый вид деят-ти | 21.10.2021 | Бягурова Е.В. | Учитель-учитель | ГБОУ 247 |  |  |  |  |
| 1. 11 | Финащенкова Е.С. |  |  | Нет пед.стажа | 21.10.2021 | Кузьмина Е.В. | Учитель-учитель | ГБОУ 247 |  |  |  |  |
| 1. 22 | Каргина М.С. |  |  | Нет пед.стажа | 21.10.2021 | Пантус С.Н. | Учитель-учитель | ГБОУ 247 |  |  |  |  |
| 1. 11 | Селиванова Е.И. |  |  | Нет пед.стажа | 22.11.2021 | Иванова Ю.Е. | Учитель-учитель | ГБОУ 247 |  |  |  |  |
| 1. 22 | Захарченко М.А. |  |  | Нет пед.стажа | 06.12.2021 | Михайлова С.С. | Учитель-учитель | ГБОУ 247 |  |  |  |  |
| 1. 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. 22 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Примерная форма базы наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижение наставника | Интересы наставника [[7]](#footnote-7) | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Резул[[8]](#footnote-8)ьтаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Положение о наставничестве**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 247**

**Красносельского района Санкт-Петербурга**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 247 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - школа, далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Подлежащая внедрению Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Уcпex каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия школы, внедряющей Целевую модель, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи.

1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

**2. Термины и определения**

***Целевая модель наставничества –*** система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в школе.

***Программа наставничества*** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

***Наставничество*** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник -наставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

***Наставляемый*** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

***Наставник*** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

***Куратор*** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

***Форма наставничества*** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

***Благодарный выпускник*** – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

***Школьное сообщество*** (сообщество школы) – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

***Образовательное пространство региона*** – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ГОУ.

***Тандем*** – пара «наставник - наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

***Родитель/законный представитель*** – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

***Эндаумент*** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

**3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

3.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

● улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

● подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

● раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

● создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

● формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности

**4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество в школе организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы.

4.3. Куратор наставничества назначается приказом руководителя школы. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.4. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.5. Программа наставничества в школе реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся основного и среднего общего образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.

База наставляемых формируется из

4.6.1. обучающихся, обладающих следующими характеристиками[[9]](#footnote-9):

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;

-демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- имеющие проблемы с поведением;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.6.2. педагогов, обладающих следующими характеристиками:

- молодые специалисты;

- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.8. Наставниками рассматриваются[[10]](#footnote-10):

− обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

− педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

− родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;

− выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

− сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

− успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;

− ветераны педагогического труда.

4.9. К наставнической деятельности в школе допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки, при условии прохождения ими обучения.

К наставнической деятельности не допускаются лица,

−имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;

−имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

−признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

−имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;

−лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.10. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для школы, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям.

4.12. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей/законных представителей.

4.13. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, а также соглашения наставников, наставляемых (и наставников в случае реализации формы «ученик\ученик/студент») их родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых.

4.14.Формирование тандемов/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.15. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

**5. Реализация целевой модели наставничества**.

5.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.2. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей школы. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом и родительском советах, встречах с сообществом школы, ученической конференции.

5.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5 человек[[11]](#footnote-11).

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

• Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

• Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.

• Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.

• Регулярные встречи наставника и наставляемого.

• Заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют приведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора школы в случаях:

1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

3) письменного мотивированного ходатайства обучающихся школы;

4) производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.7. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

**6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)).

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

• оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в школе направлена на:

* изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором ЅWОТ-анализа;
* выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
* оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГОУ[[12]](#footnote-12). Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в школе на ее сайте размещается и своевременно обновляется следующая информация:

* перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;
* анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

**7. Обязанности и права куратора**

**7.**1. Обязанности куратора:

* формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
* координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества;
* организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
* подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю;
* оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
* мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
* своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;
* получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
* анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в школе и участие в его распространении.

7.2. Куратор имеет право:

* запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
* организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
* вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;
* инициировать мероприятия в рамках реализации Программы;
* принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
* вносить на рассмотрение руководству предложения о поощрении участников Программы;
* принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
* на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

**8. Обязанности и права наставника:**

8.1. Наставник обязан:

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, в том числе Устава, определяющих права и обязанности;
* разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;
* проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу;

• помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

• формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

• ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу;

• предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия;

• не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;

• оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его;

• личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

• подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2. Права наставника:

• обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;

• принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю об их поощрении;

• знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

• проходить обучение;

• участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

**9. Обязанности и права наставляемого:**

9.1. Обязанности наставляемого:

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, в том числе Устава, определяющих права и обязанности;
* разрабатывать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут;
* выполнять задания индивидуального маршрута;
* выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
* отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
* сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
* проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
* принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

9.2. Права наставляемого:

* вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
* выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
* при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы;
* пользоваться имеющимися в школе ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана;
* в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
* рассчитывать на психологическое сопровождение;
* участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
* защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

**10. Формы и условия поощрения наставников.**

1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

* организация и проведение в школе тематических фестивалей, форумов, конференций;
* выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном, городском и федеральном уровнях;
* проведение конкурса профессионального мастерства;
* создание тематической рубрики на сайте с целью информационной и методической поддержки программы;
* награждение грамотами школы;
* направление благодарственных писем родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника;
* результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат;
* руководство школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**11. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

• Положение о наставничестве;

• Программа наставничества;

• План реализации целевой модели наставничества («Дорожная карта»).

1. Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса ГОУ [↑](#footnote-ref-1)
2. Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГОУ, если таковые имеются [↑](#footnote-ref-2)
3. Определение результатов основывается на актуальных запросах ГОУ [↑](#footnote-ref-3)
4. Для чего он хочет участвовать в программе наставничества [↑](#footnote-ref-4)
5. Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте [↑](#footnote-ref-5)
6. Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен [↑](#footnote-ref-6)
7. Исследовательские, инновационные, социальные, иные [↑](#footnote-ref-7)
8. См. ссылку №8 [↑](#footnote-ref-8)
9. Списки могут быть дополнены исходя из специфики ОУ [↑](#footnote-ref-9)
10. Список может быть дополнен исходя из специфики ОУ [↑](#footnote-ref-10)
11. Количество определяется куратором исходя из специфики ГОУ. Как правило, это 5-6 человек. [↑](#footnote-ref-11)
12. При желании ГОУ может самостоятельно осуществить мониторинг влияния Программы наставничества на всех участников, оценив динамику развития их гибких навыков, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профобразования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степень включенности обучающихся в образовательные процессы ГОУ, качества адаптации молодых специалистов, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью; описав изменения психологического климата в ГОУ. [↑](#footnote-ref-12)