

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 578
Приморского района Санкт-Петербурга**

СОГЛАСОВАНО


Советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся
ГБОУ школы № 578
Приморского района
Санкт-Петербурга
(протокол от 29 октября 2021г. №6)

РАССМОТРЕНА и ПРИНЯТА

Педагогическим советом
ГБОУ школы № 578
Приморского района
Санкт-Петербурга
(протокол от 29 октября 2021г. №14)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ГБОУ школы №578
Приморского района
Санкт-Петербурга
08 ноября 2021г. № 235-Д

Директор  -Е.И.Зими́на



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 578
Приморского района Санкт-Петербурга
НА 2021-2022 ГОДЫ**

**Санкт – Петербург
2021**

Пояснительная записка

Программа наставничества государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 578 Приморского 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 Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества учащихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися».

Образовательный процесс государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 578 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) характеризуется следующими успехами и проблемами:

Сильные стороны: стабильный коллектив педагогических работников; наличие педагогов, способных транслировать свой педагогический опыт, востребованность транслируемого опыта; наличие условий для повышения качества образования; наличие структурного подразделения – отделения дополнительного образования детей.

Слабые стороны: не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий; удаленность ОУ от исторического культурного центра города; недостаточная вовлеченность родителей в образовательный процесс; негативное влияние внешней среды на развитие личности; общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры.

Характеристика контингента Образовательного учреждения (Приложение 1).

Внедрение целевой модели наставничества в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 578 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Целевая модель) 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 учащихся 10-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация учащегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов учащегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся 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 учащимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагогического работника в новом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога 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 Образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества учащихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися»;
 - письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР - 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методологических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества учащихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам среднего профессионального, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися»);
 - Законом Санкт-Петербурга «Об образовании в Санкт-Петербурге» от 17.07.2013 №461-83;
 - распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга 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 государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 578 Приморского района Санкт-Петербурга.
- и определяет порядок организации наставничества в Образовательном учреждении.

1.2. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию Программы 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 обслеования обманным путем;
- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы 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 должна соответствовать законодательству Российской Федерации;
- *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 Образовательном учреждении научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности* предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов Образовательного учреждения, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Образовательного учреждения в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа учащихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Образовательном учреждении как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

2. Организация деятельности Образовательного учреждения по внедрению Целевой модели

2.1 Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры Образовательного учреждения). Она отражается в Дорожной карте реализации целевой модели наставничества Образовательного учреждения.

2.2 Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних учащихся, педагогическими работниками Образовательного учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся как потенциальных участников Программы.

2.3 Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	1.Изучение нормативно-правовых документов 2.Информирование участников образовательных отношений о подготовке Программы. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 3.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 5.Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета. Создание проектной группы, назначение кураторов Анализ наличной ситуации (характеристика контингента – приложение 1) Дорожная карта реализации Целевой модели наставничества Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем учащихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 3.Сбор согласий на обработку персональных данных	База наставляемых,
Формирование базы наставников	1. Работа по формированию базы внутри Образовательного учреждения. 2.Работа с внешним контуром 3.Сбор согласий на обработку персональных данных	База наставников
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2.Анкетирование потенциальных наставников 3.Обучение наставников	Приказ о назначении наставников.
Формирование наставнических пар/групп	1. Встреча отобранных наставников и наставляемых в любом формате, обеспечение психологического сопровождения 2.Заключение Соглашений наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей 3.Составление индивидуального маршрута наставляемого.	Приказ о закреплении пар/групп Индивидуальные маршруты наставляемых.

<p>Организация работы наставнических пар/групп *</p>	<p>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, – пробную рабочую встречу, – встречу-планирование, – комплекс последовательных встреч, – итоговую встречу. <p>2.Сбор обратной связи отучастников Программы</p> <p>3.Мониторинг эффективности реализации Программы</p>	<p>Аналитика реализуемой Программы: SWOT- анализ и отчета в виде статистического анализа собранных в результате мониторинга данных</p> <p>Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации</p>
<p>Завершение Программы</p>	<p>1.Рефлексия. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2.Оповещение участников пары/группы и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</p> <p>3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.</p> <p>4.Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>Протокол заседания Педагогического совета</p> <p>База потенциальных наставников</p> <p>Кейс методических материалов</p> <p>База успешных наставнических практик</p>

3. Реализация Целевой модели

3.1 Первый этап подготовки условий для запуска Программы направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне Образовательного учреждения;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей Программе. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи Программы, подобрана ответственная за ее реализацию проектная группа, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри Образовательного учреждения эта работа позволит сформировать мотивированную команду, члены которой будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и учащихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Образовательном учреждении, в которой прописан поэтапный ход работ, необходимые ресурсы и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

3.2. Исходя из образовательных потребностей Образовательного учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

3.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся Образовательного учреждения, при котором один из учащихся 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.

Цель: разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала,
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри Образовательного учреждения,
- формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Образовательного учреждения, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Образовательного учреждения, лояльность учеников и будущих выпускников к Образовательному учреждению.
- учащиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и Образовательного учреждения;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа учащихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни Образовательного учреждения (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный учащийся

более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

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

*Схема реализации работы наставнических пар/групп:

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Организационный	Встреча-знакомство	Октябрь	Куратор
	Пробная рабочая встреча	Октябрь	Наставник
	Встреча-планирование, создание карты будущей работы	Октябрь	Куратор, наставник, наставляемый
Совместная работа наставника и наставляемого	Комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи	Не реже одного раза в две недели (по индивидуальному маршруту)	Наставник, наставляемый
Завершение взаимодействия	Итоговая встреча, заполнение анкет	Май	Куратор, наставник

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- «успевающий — неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный — равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы ДООП.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В Образовательном учреждении: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В отделении дополнительного образования детей: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

3.2.2. Форма наставничества "учитель - учитель".

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

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество Образовательного учреждения (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Образовательного учреждения,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Образовательном учреждении.
- педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в Образовательном учреждении;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. 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 образовательного 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, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Образовательного учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

*Схема реализации работы наставнических пар/групп:

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Организационный	Встреча-знакомство	Октябрь	Куратор
	Пробная рабочая встреча	Октябрь	Наставник
	Встреча-планирование, создание карты будущей работы	Октябрь	Куратор, наставник, наставляемый
Совместная работа наставника и наставляемого	Комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи	Не реже одного раза в две недели (по индивидуальному маршруту)	Наставник, наставляемый
Завершение взаимодействия	Итоговая встреча, заполнение анкет	Июнь	Куратор, наставник

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Образовательного учреждения и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- «опытный учитель (педагог) — молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «лидер педагогического сообщества педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы:
 - «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор — консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник — неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов)

Область применения в рамках образовательной программы, ДООП.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в Образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3.3. На этапе завершения Программы предусмотрено подведение итогов реализации Программы на Педагогическом совете Образовательного учреждения, награждение лучших пар/групп и их наставников.

С согласия участников Программы могут транслироваться результаты работы (материал для кейса, который будет опубликован на официальном сайте

Образовательного учреждения в разделе «Наставничество» и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик) партнерам Программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

Организация систематического мониторинга Программы 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.

4.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы наставничества, динамика образовательных результатов.

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

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

4.2.2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в

соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения 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 учащихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Образовательном учреждении.

5. Показатели эффективности внедрения целевой модели:

Наименование показателя	2021г	2022г	2023г	2024г
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	20	40	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	40	50	60	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85

6. ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1.

Характеристика контингента Образовательного учреждения.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.08.2022
1.	Численность учащихся, чел.	1277	1320
	в том числе:		
1.1	численность учащихся в 5-9 классах, чел.	600	620
	из них:		
	учащихся на «4» и «5», чел.	220	230
	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	18	18
	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	2
	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	2
1.2	численность учащихся в 10-11 классах, чел.	116	120
	из них:		
	учащихся на «4» и «5», чел.	62	62
	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4
	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	2
	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	0
1.3	численность учащихся ОДОД, чел.	779	779
	из них:		
	численность учащихся, занятых в социально-гуманитарной направленности, чел.	415	415
	численность учащихся, занятых в физкультурно-спортивной направленности, чел.	364	364
2.	Численность педагогических работников, чел.	106	106
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	31	39
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	31	35
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	11	10
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	26	30
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	30	30
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3.	Количество партнеров Образовательного учреждения (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности Образовательного учреждения	3	3
4.	Численность родителей (законных представителей) учащихся, принимающих активное участие в деятельности Образовательного учреждения	43	65
5.	Иные субъекты, принимающие активное участие в деятельности Образовательного учреждения (указать какие)	0	0