

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 301
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО
Педагогическим Советом
протокол от 29.05.2024 № 12

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы _____/Е.С. Спиридонова/
Приказ от 02.09.2024 № 339

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 301
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
на период 2024-2025 гг.**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 301 (далее – ГБОУ средняя школа № 301) Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ средней школы № 301 характеризуется следующими успехами и проблемами:

Успехи школы:

1. Школа вошла в рейтинг образовательных организаций по качеству условий
2. Увеличение контингента учащихся с 598 учащихся до 690 в 2023.

в
е
д
е
н
и

3. Активное участие в олимпиадном и конкурсном движении, например:

- наличие победителей и призеров в Всероссийской олимпиаде школьников по русскому языку, литературе, технологии, ОБЖ, физической культуре, физике (районный этап);

- активное участие обучающихся с ОВЗ в мероприятиях различного уровня (лауреаты районных и городских творческих конкурсов, районного фестиваля «Радуга» в рамках межрегионального педагогического форума, социального марафона «Школа – территория здорового образа жизни», участники Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» и др.).

В 2023-2024 учебном году среди выпускников школы два золотых медалиста.

5. В школе создан Классов Юных Моряков в каждой параллели, которые являются корпоративными членами Санкт-Петербургского клуба моряков-подводников и коллективными членами детско-юношеского морского центра «Гардемарин». В 2016 году школа награждена Почетным знаком «За активную работу по патриотическому воспитанию граждан Российской Федерации».

6. Участие педагогов в конкурсах Педагогических достижений (ежегодно лауреаты и призеры), проведение на базе школы постоянно действующих семинаров для молодых специалистов «Учиться быть учителем».

7. Активное социальное партнерство по реализации совместных проектов в образовании и воспитании. Например: сотрудничество с МТК им. адмирала Д. Н. Сенявина в рамках реализации образовательной программы Классов Юных Моряков; Педагогический колледж № 1 в рамках стажировки студентов.

8. В 2023 году школе присвоен статус региональной стажировочной площадки по теме «Игровые технологии в гетерогенной среде как средство развития функциональной грамотности».

Проблемы в образовательном процессе:

1. Общее снижение уровня мотивации учащихся к достижению образовательных результатов, неудовлетворительная успеваемость.

2. Увеличение контингента с разными потребностями и возможностями, создание особых образовательных условий для детей с ОВЗ и психолого-педагогическая поддержка различных групп детей.

3. Психологическая неготовность детей к построению своего индивидуального маршрута для будущей профессиональной реализации.

4. Недостаточное количество специалистов, готовых работать с детьми с ОВЗ для обеспечения индивидуализации образовательного процесса.

5. Низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, необходимость в формировании активной гражданской позиции у обучающихся.

Характеристика контингента ГБОУ средней школы № 301 (см. приложение 1):

Общее количество обучающихся в ГБОУ средней школы № 301 - 690, из них:

обучающиеся-инвалиды - 23 человека, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья - 92, обучающиеся на дому (по мед. показаниям) - 9, обучающиеся, не имеющие гражданства РФ - 44, обучающиеся, не имеющие постоянной регистрации в Санкт-Петербурге - 41. Обучающиеся из многодетных семей - 47, опекаемые обучающиеся - 8, дети из неполных семей вследствие потери кормильца-12, обучающиеся из семей мигрантов-61.

В школе обучается 16 детей из СПб ГБУ "Центра содействия семейному воспитанию № 15" Фрунзенского района. 30% обучающихся различных национальностей.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого (ученика и студента), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ средней школе № 301 являются:

1. Обеспечить получение педагогами актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для работы с детьми разных возможностей и потребностей.
2. Обеспечить условия для достижения и улучшения образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации учащихся с разными возможностями и потребностями, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности.
3. Обеспечить успешное формирование у учеников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие гибких навыков, лидерских качеств, в том числе через участие в профориентационных программах.
4. Сформировать устойчивое сообщество обучающихся и сообщество партнеров из разных областей деятельности для реализации образовательных и воспитательных практик.
5. Создать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогов школы.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ средней школы № 301 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России

от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ средней школы №301 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ средней школы №301 .

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ средней школы № 301, принята Педагогическим советом ГБОУ средней школы № 301, утверждена директором школы, учтено мнения Совета обучающихся и Совета родителей (законных представителей).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ средней школе № 301 основывается на следующих организационно-педагогических принципов:

- От парадигмы просто знаний → к парадигме развития, самоопределения и самореализации личности.
- От внешних стимулов → к положительной к внутренней самоорганизации.
- От знаний, умений и навыков → к формированию личностных и предметных и метапредметных результатов образования.
- От традиционных методик преподавания → к современным образовательным технологиям деятельностного подхода.
- От традиционных отношений «учитель-ученик», «учитель-родитель» → к отношениям сотрудничества и социального партнерства всех участников образовательных отношений.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и воспитательной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Работодатель-Студент», «Учитель — Учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной и воспитательной сферах.
- Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений педагогов с разным опытом работы и партнерами из других образовательных организаций.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов школы и студентов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся, снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
- Рост числа обучающихся, участвующих в профориентационные мероприятия.
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества, активное участие в разных проектах и событиях воспитательной направленности.
- Создание условий для привлечения в школу молодых специалистов по работе

детьми с ОВЗ.

- Обновление и апробирование методик, и технологий обучения по адаптированным образовательным программам и программам Класса Юных Моряков.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора студентами будущей профессиональной реализации.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогов, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья, проблемами социального характера.
- Привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ средней школой №301 и сообществом партнеров.

II. Организация деятельности ГБОУ средней школы №301 по реализации Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ средней школы № 301) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ средней школы № 301).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ средней школы № 301, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ средней школы № 301. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.5. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ средней школы №301

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка Условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ средней школы № 301. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение партнеров.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ средней школы № 301. Анализ наличной ситуации в ГБОУ средней школы № 301 (характеристика контингента ГБОУ средней школы № 301 – <i>(приложение 1)</i>)

	4. Выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем молодых педагогов школы и студентов педагогического колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ средней школы № 301 включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся, заинтересованных в предпрофессиональной подготовке; 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • сотрудников организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров; • представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи и желающих передать свой опыт 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Анкетирование потенциальных наставников. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии школы. Диссеминация опыта наставничества.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, партнерское сообщество ГБОУ средней школы № 301

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и образовательных партнеров ГБОУ средней школы № 301:

- заседания Педагогического совета ГБОУ средней школы № 301 «О Целевой модели внедрения наставничества»
- создание информационной страницы на сайте школы
- классные часы с обучающимися ГБОУ средней школы № 301 с целью информирования о программе наставничества
- семинар для родителей обучающихся, участвующих в программе наставничества
- круглый стол с партнерами по реализации программы наставничества

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие:

- Семинар «Наставничество как инструмент повышения качества образования»

Информационно-просветительское сопровождение проекта будет осуществляться в тематической рубрике сайта школы <http://www.school301.spb.ru/>

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ средней школы № 301 в данной модели наставничества рассматриваются две формы наставничества, подлежащие внедрению: «Работодатель-Студент», «Учитель — Учитель».

5.3. Формы наставничества.

5.3.1. Форма наставничества «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ».

Рольевые модели:

- взаимодействие «профессионал – выбирающий» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель: получение студентом педколледжа актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для дальнейшей работы в образовательном учреждении под руководством опытных педагогов

Задачи:

1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала.
2. Постоянное профессиональное развитие как наставника, так и наставляемого, развитие навыков профессионального поведения.
3. Укрепление связей между образовательными организациями, формирование устойчивого студенческого и педагогического сообществ.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- активное развитие гибких и профессиональных навыков;
- создание комфортных условий и коммуникаций, укрепление студенческого и педагогического сообществ;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих/социальных проектов совместно студента и педагога.

Описание участников:

- Наставник: профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, обладает развитыми

коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

– Наставляемый: проактивный студент педколледжа, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

этап	мероприятия	срок	ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогов и студентов колледжа. Анализ условий для запуска Программы. Заключение договора с образовательной организацией, привлеченной в качестве наставляемого (СПб ГБПОУ «Педагогический колледж № 1») Обсуждение и выбор формы наставничества (работодатель-студент).	Август-сентябрь 2023	Зам. директора по ВР Педагог-организатор
Формирование базы наставляемых	Анализ проблем студентов через анкетирование. Систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сентябрь 2023	Педагог-организатор
Формирование базы наставников	Встреча заместителя директора школы с методистами Педагогического колледжа. Определение плана сотрудничества. Формирование базы наставников.	Сентябрь-октябрь 2023	Зам. директора по ВР
Отбор и обучение наставников	Отбор наставников-учителей и их обучение под конкретный педагогический запрос, а также на основе выявленных проблем студентов.	Октябрь 2023	Зам. директора по ВР
Формирование тандемов/групп	Знакомство наставников и наставляемых («Круглый стол»)	Октябрь 2023	Зам. директора по ВР
Запуск Программы	Формирование групп/пар (один наставник на 3-4 наставляемых). Работа в группах включает следующие мероприятия: - разработка/посещение уроков/занятий/мероприятий - разработка совместных творческих проектов, мероприятий - встречи/беседы о профессии учителя	Ноябрь 2023-апрель 2024	Зам. директора по ВР
Завершение Программы	Подведение итогов работы. Организация и проведение итогового мероприятия Программы: «Наставничество как инструмент повышения качества образования»	Май-ноябрь 2024	Зам. директора по ВР

5.3.2. Форма наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ».

Ролевые модели:

- «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «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.);
- «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста и вновь пришедшего, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Развивать интерес к методике построения организации результативного образовательного процесса.
2. Ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в работе с детьми разных возможностей и потребностей.
3. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности педагогов в образовательную деятельность по обмену опытом и работе с детьми разных возможностей и потребностей.
2. Развитие личного творческого и педагогического потенциала школы.
3. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
4. Рост числа различных профессиональных проб.

Описание участников:

Наставник - консультант

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

Наставник - предметник

Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- Педагог, нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса.
- Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

этап	мероприятия	срок	ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогов школы. Анализ условий для запуска Программы. Мониторинг предварительных запросов потенциальных наставляемых. Обсуждение и выбор формы наставничества (учитель-учитель).	Август-сентябрь 2023	Зам.директора по УВР
Формирование базы наставляемых	Анализ проблем наставляемых через анкетирование. Систематизация запросов.	Сентябрь 2023	Зам.директора по УВР
Формирование базы наставников	Формирование базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Сентябрь-октябрь 2023	Зам.директора по УВР
Отбор и обучение наставников	Отбор и обучение наставников с учетом специфики реализуемых программ, стажа работы.	Октябрь 2023	Зам.директора по УВР
Формирование тандемов/групп	Формирование тандемов (наставник-наставляемый).	Октябрь 2023	Зам.директора по УВР
Запуск Программы	Работа в тандеме включает следующие мероприятия: 1. Работа с методической литературой. Консультации наставника. 2. Посещение наставляемыми уроков наставников. 3. Посещение наставниками уроков наставляемых. Анализ. Рефлексия. 4. Выборочная проверка наставниками технологических карт урока наставляемого. Анализ, составление рекомендаций. 5. Проведение наставляемыми открытых уроков. 6. Составление «методической копилки» (из опыта коллег)	Ноябрь 2023-апрель 2024	Зам.директора по УВР

Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема. Организация и проведение итогового мероприятия Программы: «Наставничество как инструмент повышения качества образования»	Май-ноябрь 2024	Зам.директора по УВР Зам.директора по ВР
----------------------	--	-----------------	---

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ средняя школа №301, 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.

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

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня

мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные 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 средней школы №301

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2023	Прогноз 31.12.2023
	Численность обучающихся, чел.	682	690
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 1-9 классах, чел.	625	630
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	139	140
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	15
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	416	415
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	8	5
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	52	55
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	9	10
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	15
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	22	22
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	73	73
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	26	25
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	29	30
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	8	7
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	23	23
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	16	16
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	5	5

5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	29	28
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	-	-

№	Наименование этапа/срок	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Ответственный	Ожидаемый результат
1.	<p>Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества</p> <p>август-сентябрь 2024</p>	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» – приказы о закреплении наставнических пар/групп, – разработка и утверждение персонализированных программ наставничества в индивидуальном порядке. 	<p>Куратор Липатова С.О. Педагог-наставник Пшеничников В.Б. Лапина Н.В. Марковская Н.Б.</p>	<p>Положение о наставничестве, приказы.</p>
2.	<p>Формирование банка наставляемых</p> <p>сентябрь</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 	<p>Куратор Липатова С.О.</p>	<p>Обработка анкет. Формирование банка данных</p>
3.	<p>Формирование банка наставников</p> <p>июнь 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 	<p>Куратор Липатова С.О.</p>	<p>Обработка анкет. Формирование банка данных</p>
4.	<p>Отбор и обучение</p> <p>август</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: 	<p>Куратор Липатова С.О.</p>	<p>Индивидуальные консультации, занятия</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. 		
5.	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p> <p>сентябрь-октябрь</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников. 	<p>Куратор Липатова С.О. Педагог –наставник Лапина Н.В. Пшеничников В.Б. Марковская Н.Б. Школьный психолог Зеленская Н.В.</p>	<p>Индивидуальные консультации. Создание наставнических пар. Персонализированные программы.</p>
6.	<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p> <p>апрель-май 2025</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». 3) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 	<p>Куратор Липатова С.О. Педагог –наставник Лапина Н.В. Пшеничников В.Б. Марковская Н.Б.</p>	<p>Анализ результата мониторинга. Круглый стол, обмен впечатлениями и опытом.</p>
7.	<p>Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества</p> <p>в течение учебного года</p>	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>	<p>Куратор Липатова С.О.</p>	<p>Размещение информации на сайте.</p>