

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №385 Красносельского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
Протокол от 30.08.2021 № 04-21

УЧТЕНО

мнение Совета родителей
Протокол от 30.08.2021 № 1

УЧТЕНО

мнение Совета обучающихся
Протокол от 30.08.2021 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ СОШ №385
Санкт-Петербурга
от 1.09.2021 № 206-ОД
_____ Т.В. Архипова

ГБОУ СОШ № 385
Санкт-Петербурга

Подписано электронной подписью

01.09.2021 12:06

директор

Архипова Татьяна Владимировна

7807033215-8-1645473998-20220221-51-1-2306-38

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №385
Красносельского района Санкт-Петербурга

на 2021-2022 учебный год

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №385 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 P-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), а также во исполнение Распоряжения КО №1457-р от 27 07 2020 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга".

Образовательный процесс ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами: достаточно высокий уровень квалификации педагогического состава (71 % 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.

Факторы	Сильные стороны	Слабые стороны
Учебные достижения обучающихся	- Наличие медалистов по итогам завершения обучения в Школе. -Победители и призеры различных этапов Всероссийской олимпиады школьников по отдельным предметам.	-Увеличение числа обучающихся с низкой мотивацией к обучению. -Увеличение числа обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ на разных ступенях обучения - Трудности при переходе на третью ступень обучения в связи с изменением образовательного

		<p>маршрута (введение ФГОС СОО)</p> <p>- Большое количество детей прибывших с разных регионов страны.</p>
<p>Внеучебные достижения обучающихся</p>	<p>-Высокий % вовлеченности обучающихся в спортивные мероприятия разного уровня.</p> <p>-Активное участие обучающихся начальной школы в различных мероприятиях, организуемых районными и городскими методическими службами.</p>	<p>-Увеличение числа обучающихся в старшей школе с низкой мотивацией к участию в различных внеучебных мероприятиях.</p>
<p>Укомплектованность педагогическими кадрами</p>	<p>-Стабильный педагогический коллектив в первом корпусе школы, деятельность которого направлена на достижение предметных, метапредметных и личностных результатов обучения.</p> <p>-Большинство педагогов молодые специалисты (до 35 лет)</p> <p>-Активное участие педагогами в различных мероприятиях, конкурсах педагогических достижений.</p>	<p>-При открытии второго корпуса школы сформировался новый педагогический коллектив, состоящий из педагогов разных регионов страны .</p>

<p>Сетевой взаимодействие с учреждениями системы образования, службами района и социальными партнерами</p>	<p>- Достаточное развитие сетевого взаимодействия с организациями района</p>	<p>Недостаточное развитие сетевого взаимодействия в информационной сети с расширением возможностей учащихся в получении высоких результатов в дистанционном режиме обучения.</p>
<p>Методическое сопровождение образовательного процесса</p>	<p>-Участие учителей, участвующих в диссеминации своего педагогического опыта (участие в конференциях различного уровня, наличие публикаций, статьи, методические пособия, методические разработки и др.). -Наличие методических консультаций педагогов по выявленным профессиональным дефицитам на уровне методических объединений учителей. -Наличие методического сопровождения педагогов с педагогическим стажем до 3-х лет. - Организация помощи педагогам, вновь принятым на работу, в адаптации к коллективу и новым условиям трудовой деятельности -Высоко квалифицированная помощь в подготовке портфолио для</p>	

	предоставление документов на присвоение квалификационной категории.	
--	---	--

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 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- 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 ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ СОШ №385 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 ГБОУ СОШ № 385 Санкт-Петербурга определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга, согласована с советом родителей и учащихся, 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 обслеживания 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, обуславливающую 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, культурной и спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной и спортивной 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;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, 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 связей между ГОУ и бизнес сообществом, а также формирование сообщества благодарных выпускников.

2. 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	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества	Протокол заседания общего собрания работников 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	Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 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,	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

	<p>проектных классов, спортивных секций);</p> <p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>-родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <p>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</p> <p>-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <p>- успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</p> <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи).</p>	<p>- базу наставников из числа активных педагогов, базу для формы «ученик-ученик» / «студент-ученик».</p>
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3.Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их</p>

		<p>родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <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	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2.Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества 3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ</p>

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга: размещение информации на сайте школы <http://school385.ru/nastavnichestvo/>.

На начальном этапе планируется проведение информационно-просветительских *мероприятий*:

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».

3.3. Описание форм наставничества.

3.3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования готовый к сотрудничеству с более младшим.

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.

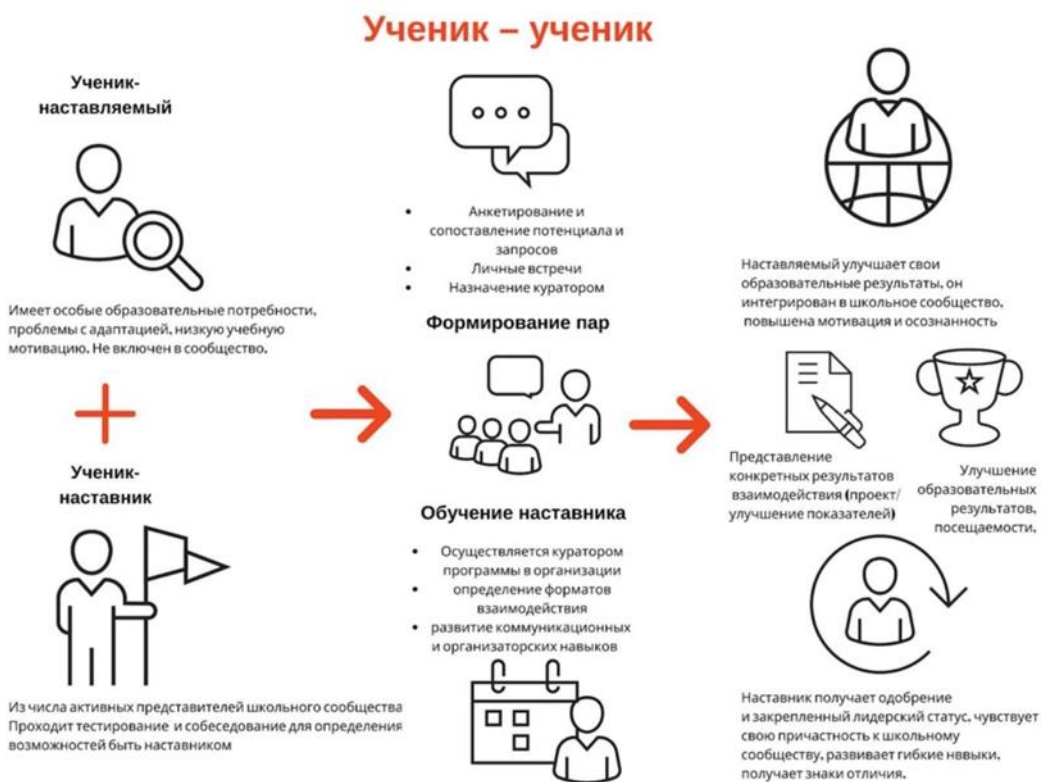
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные

и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус организации, взаимодействие учеников и выпускников в школе. Подростки-наставляемые получают 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.

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



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**», психологическая 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.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «ученик-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	Август-ноябрь 2021 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование обучающихся. Формирование предварительной базы наставляемых.	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Анкетирование обучающихся. Формирование примерной базы наставников.	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	Ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

Формирование пар/групп	Круглый стол. Анкетирование обучающихся. Анализ данных. Сбор письменных согласий. Формирование пар/групп.	Ноябрь-декабрь 2021г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анкетирование обучающихся. Анализ данных.	Январь-июнь 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Круглый стол. Обсуждение сложностей и успехов программы.	Май-июнь 2022 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.2. 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 получают 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 заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

Рисунок 3. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель-учитель»



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.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «учитель-учитель»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	Август-ноябрь 2021 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование базы наставляемых.	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

Формирование базы наставников	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование базы наставников.	Сентябрь-октябрь 2021 г	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	Ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование пар/групп	Круглый стол. Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование пар/групп.	Ноябрь-декабрь 2021г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анкетирование учителей. Анализ данных.	Январь-июнь 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Круглый стол.	Май-июнь 2022 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

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 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.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга, 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. Вторым этапом 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.

Используется форма мониторинга, разработанная Центром развития наставничества СПбАПО.

5. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГОУ.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 30.08.2021	Прогноз 28.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	2217	2300
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	913	950
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	301	345
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	34	34
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	12	18
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	7	3
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	184	185
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	62	72
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	10
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	9	11
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	147	147
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	57	67
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	47	52
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	30	25
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	68	68
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	67	69
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	3	5
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий)	7	8
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	61	65
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	0	2

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга
на 2021-2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «О б 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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Август-сентябрь 2021 года	Руководитель, администрация

	<p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Онлайн встреча «Наставничество в помощь» с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества; 2.3. Онлайн конференция «Наставник и друг» обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества; классные часы с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества; 2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.5 Создание рубрики «Наставничество» на сайте школы.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2021 г.</p>	<p>Руководитель, администрация, классные руководители</p>
--	--	---	-------------------------------	---

	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора и проектной группы, ответственных за реализацию программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	<p>Сентябрь–октябрь 2021 г</p>	<p>Директор, администрация, проектная группа</p>
--	--	---	--------------------------------	--

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 3. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 4. Анализ данных. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 6. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 	<p>Октябрь-ноябрь 2021 г.</p>	<p>Куратор, классные руководители</p>
---------------------------------------	-----------------------------------	---	-------------------------------	---------------------------------------

		<p>7.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.</p> <p>8.Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители

Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 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») 	Ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 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 	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, психолог

		наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	Январь- Июнь 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

<p>Завершение наставничества</p>	<p>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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных 6. Проведение торжественного мероприятия Круглый-стол с презентацией совместных проектов, с дальнейшим обсуждением полученного опыта участия в программе для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 	<p>Май-Июнь 2022 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>
----------------------------------	---	---	-------------------------	--

		<p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--