

Программа наставничества ГБОУ СОШ №381

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ №381 (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 практикобмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Современное образовательное учреждение нуждается в профессионально - компетентном, самостоятельно мыслящем педагоге, психически и технологически способного к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

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.

Задачами внедрения Целевой модели программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности;
- способствовать становлению профессиональной деятельности педагога;
- создание условий для самореализации, приобретении ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
- закрепления молодых специалистов в коллективе.

1. Общие положения

1.1 Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ №381 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, Уставом ГБОУ СОШ №381 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2 Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ №381, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ №381 .

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;
- 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, социокультурной, патриотически-воспитательной и профориентационной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель – учитель» и «ученик – ученик»;

1.5 Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, патриотически-воспитательной и профориентационной сферах;
- улучшение психологического климата в ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности ГБОУ СОШ №381 по внедрению Целевой модели

2.1 Ролевые модели наставничества в ГБОУ .

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none">– «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.
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none">– «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 и т.д.).

2.2 Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> - Протокол заседания. - Педагогического совета ГБОУ. - Анализ наличной ситуации в ГБОУ. - Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 1). - Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. - Пакет установочных документов. - Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ, 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	Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<ul style="list-style-type: none"> - Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. - Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп - Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.

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 об окончании наставничества.2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ.3. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ
----------------------	--	--

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 ГОУ:

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

- Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;
- Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества;
- Тематические встречи с обучающимися ГБОУ СОШ №381 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы);
- Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ №381: <http://www.sc381.kirov.spb.ru/sveden/document> – раздел «Программа наставничества».

3.1.2 На этапе завершения Программы предусмотрены следующие итоговые события:

- Итоговое событие выступление на педагогическом совете и представление собственного опыта работы;
- Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников;

Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.

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

3.3.1 Форма наставничества: «ученик- ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся, с особыми образовательными или социальными потребностями. Временная помощь в адаптации к новым формам обучения в реалиях времени.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.
3. Развитие навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников.

Планируемые результаты

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Высокий уровень включения наставляемых во все образовательные, социальные и культурные процессы.
3. улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций в системе внеурочной деятельности и дополнительного образования.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и творческих проектов.

наставник	наставляемый	
Кто может быть	пассивный	активный
- Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими способностями, креативным мышлением, нетривиальностью суждений. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты школьных и городских олимпиад. - Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы,	Социально или ценностно дезориентированный учащийся. Демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты и проблемы. Не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Учащийся с особыми образовательными потребностями и нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах обмена мнениями и реализации собственных проектов.

района, города, участник молодежных движений, членРДШ		
---	--	--

Варианты взаимодействия по форме «ученик - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
Успевающий - неуспевающий	Достижение лучших образовательных результатов
Лидер - пассивный	Психоэмоциональная поддержка саадаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих и лидерских навыков.
Равный - равному	Обмен навыками для достижения целей.
Адаптированный - неадаптированный	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик- ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование, использование базы наставников, собеседование, работа с «Ученическим советом», РДШ
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющихособые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждение вопросов взаимодействия.
Направляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность действия.	Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей), улучшение образовательных результатов, посещения.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Представление программ наставничества	Ученическая конференция, представление лучших практик взаимодействия тандемов.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Наставляемый чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрения на ученической конференции.

3.3.2 Форма наставничества: «Учитель – учитель»

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно- воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

наставник	наставляемый
<p>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов)</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>- Молодой специалист, которому требуется помощь в овладении профессиональных навыков и закреплении на месте работы</p> <p>- Только что пришедший в коллектив педагог, которому необходима адаптация на новом рабочем месте</p> <p>- Педагог, испытывающий трудности в своей работе и нуждающийся в поддержке педагогического сообщества</p>

Варианты взаимодействия по форме «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
Опытный учитель (педагог) — Молодой специалист	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закреплении на месте работы
Лидер педагогического сообщества — Педагог, испытывающий проблемы	Психологическая поддержка, профессиональная помощь по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
Педагог-новатор — Консервативный педагог	Помощь более молодого педагога представителю «старой школы» в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями
Опытный предметник — Неопытный предметник	Оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов)

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных участников педагогического сообщества	Анкетирование, использование базы наставников, собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор педагогов, имеющих особые профессиональные потребности, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих	Анкетирование
добровольно принять участие в программе наставничества	
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждение вопросов взаимодействия.
Направляемый улучшает свои профессиональные результаты, интегрирован в педагогическое сообщество	Представление результатов взаимодействия
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Представление программ наставничества	Педагогический совет, представление лучших практик взаимодействия тандемов
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Наставляемый чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрения на ученической конференции.

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, динамику его показателей социального

благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

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

Цели:

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

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пары 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.

Для мониторинга в ГОУ используется форма, разработанная центром развития наставничества СПб АППО.

5. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ

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. «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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ СОШ №381, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ СОШ №381 и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Октябрь 2021	Руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества,	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о</p>	Октябрь-ноябрь 2021	Руководитель, администрация, классные руководители

	сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ СОШ №381 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ №381</p>		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<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 программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	Ноябрь-декабрь 2021	Директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>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,</p>	Декабрь 2021	Куратор, администрация, классные руководители

		<p>сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составлен ие старт-листа наставников в	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	Январь 2022	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p>	Январь 2022	Куратор, психолог

		3. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)		
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах.</p> <p>Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ СОШ №381</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	Февраль -март 2022	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой</p>	март – ноябрь 2022	Куратор

		<p>заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинги оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества,</p>	<p>Ноябрь-декабрь 2022</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		<p>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>		
--	--	---	--	--

