

	Администрация Московского района Санкт-Петербурга
	<i>Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 524 Московского района Санкт-Петербурга</i>
	<i>Программа наставничества ГБОУ гимназии № 524 Московского района Санкт-Петербурга</i>

ПРИНЯТО
педагогическим советом
ГБОУ гимназии №524
Московского района
Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 26.08.2022

УТВЕРЖДАЮ
директор
ГБОУ гимназии №524
Московского района
Санкт-Петербурга
Приказ №177 от 01.09.2022

Федотова Е.Ю.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБОУ ГИМНАЗИИ № 524
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА ПЕРИОД 2022 – 2023 УЧЕБНОГО ГОДА**

<i>Принято</i>	педагогическим советом ГБОУ гимназии №524	Протокол № 1	26.08.2022
<i>Версия 1.0</i>			

Содержание

Общие положения.....	3
Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели.....	4
Реализация целевой модели наставничества.....	6
Мониторинг эффективности реализации Программы.....	6

Принято	педагогическим советом ГБОУ гимназии №524	Протокол № 1	26.08.2022
Версия 1.0			

Пояснительная записка

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

Образовательный процесс ГБОУ гимназия № 524 в 2022 – 2023 учебном году характеризуется наличием, с одной стороны, достаточно большого количества опытных педагогов, с другой стороны, молодых специалистов, нуждающихся в поддержке опытных наставников. Количество молодых специалистов в 2022 – 2023 учебном году составляет 6 человек.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ гимназии № 524 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», Распоряжения Комитета Образования «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга» от 8.04.2022 № 746-р, Распоряжения КО «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» от 30.03.2022 № 623-р, Устава ГБОУ гимназии № 524 и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ гимназии № 524.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ 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 обслеования 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 ГБОУ 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 в планируемый период формами наставничества является модель «наставник-молодой специалист».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение психологического климата в ГБОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) (Приложение 1).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с наставниками и молодыми специалистами.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в

ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы (Таблица 1).

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение нормативной базы по программе Наставничества. Разработка и утверждение соответствующих локальных актов по внедрению и реализации целевой модели наставничества. Выбор модели наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Положение о наставничестве. Приказы: «Об утверждении локальных актов по организации наставничества в гимназии в 2022/2023 учебном году»; «Об организации работы по внедрению в гимназии Целевой модели наставничества в 2022/2023 учебном году»; «Об организации наставничества в гимназии в 2022/2023 учебном году».
Формирование базы наставляемых.	Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых (Приложение 2). Анкетирование и составление карты аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников.	Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем (Приложение 2).
Отбор и обучение наставников	Обучение (консультирование) наставников для работы с наставляемыми, составление индивидуальных планов работы с наставляемыми.	Приказ о назначении наставников. Обучение (консультация) наставников.
Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 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; • 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 об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества – заседание педагогического совета.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – заседание педагогического совета.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «наставник – молодой специалист».

IV. 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 профессионального развития педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

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 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

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Приложение 1

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в ГБОУ гимназия 524 на период 2022 - 2023 гг**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов.	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № 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» ¹ . 1.2. Изучение программы наставничества в ГБОУ .	Август 2022	Директор, администрация
	2. Информирование педагогического коллектива ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников.	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Создание рубрики на сайте ГБОУ.	Август 2022 г.	Директор, администрация

Принято	педагогическим советом ГБОУ гимназии №524	Протокол № 1	26.08.2022
Версия 1.0			

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ.	<p>3.1. Издание приказов: «Об утверждении локальных актов по организации наставничества в гимназии в 2022/2023 учебном году»; «Об организации работы по внедрению в гимназии Целевой модели наставничества в 2022/2023 учебном году»; «Об организации наставничества в гимназии в 2022/2023 учебном году».</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ.</p>	Сентябрь – октябрь 2022 г	Директор, администрация
Отбор и обучение наставников.	Рекрутинг наставников.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников. 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 	Сентябрь 2022 г. в течение года	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. 	Октябрь-ноябрь 2022 г	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп.	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 	Ноябрь 2022 г. – май 2023 г.	Куратор

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Осуществление регулярной обратной связи от участников программы 7. Подведение итогов программы на заключительной встрече всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 		
Завершение программы наставничества.	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 5. Приказ о проведении итоговых мероприятий Программы. 6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров. 7. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 8. Формирование ресурсной базы наставников. 	Май 2023 г.	Куратор, администрация, классные руководители