

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 336 Невского района Санкт-Петербурга

УЧТЕНО

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета

Протокол от 26.06.2022 № 03

ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета

Протокол от 30.08.2022 № 01

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Приказ от 31.08.2022 № 57/12-о

И.В.Большаков



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества

ПРОГРАММА

наставничества ГБОУ школы № 336

Невского района Санкт-Петербурга

(на период 2022-2023 уч.г.)

Санкт-Петербург
2022 г.

Оглавление

Пояснительная записка	3
I. Общие положения	4
II. Организация деятельности ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга по внедрению Целевой модели	5
III. Реализация целевой модели наставничества	7
VI. Мониторинг эффективности реализации Программы.....	9

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №336 Невского 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. № 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).

ГБОУ школа №336 Невского района Санкт-Петербурга на протяжении двух лет является участником проекта «500» по рискам: «Недостаточная методическая компетентность педагогических работников» и «Пониженный уровень образовательной и воспитательной среды школы. В связи с этим, возникает необходимость активного использования ИКТ и новых образовательных технологий в преподавании предметов.

Характеристика контингента ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга представлена в Приложении 1 (открыть).

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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школу №336 Невского района Санкт-Петербурга являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к педагогической деятельности и улучшение образовательных результатов обучающихся, 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, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- 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 школе №336 Невского района Санкт-Петербурга 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 школы № 336 Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга, утверждена руководителем, учтено мотивированное мнение профсоюзного комитета.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школе №336 Невского района Санкт-Петербурга основывается на следующих принципах:

- Гуманизма, который предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- Обеспечения суверенных прав личности, предполагающий диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- Индивидуализации, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- Легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- Равенства, предполагающий реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- Аксиологичности, ориентирующий на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- Научности, предполагающий реализацию в ГБОУ школе №336 Невского района Санкт-Петербурга научно обоснованных и проверенных технологий;
- Системности, предполагающий разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- Стратегической целостности, определяющий единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- Комплексности, предполагающий согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- Личной ответственности, предполагающий ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
- 1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель-учитель» и «ученик-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- Измеримое улучшение показателей ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- Улучшение психологического климата в ГБОУ школе №336 Невского района Санкт-Петербурга как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга) и «внешнем контуре» (сетевые партнеры ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставляемых. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школе №336 Невского района Санкт-Петербурга.

4.4. Этапы реализации Программы (Таблица 1)

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе №336 Невского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Информирование. • Создание благоприятных условий для запуска. • Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. • Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Протокол заседания Педагогического совета. • Характеристика контингента. • Дорожная карта реализации наставничества. • Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. • Пакет установочных документов. • Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. • Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	База наставляемых, аналитика областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Работа на внутреннем контуре включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа опытных педагогов школы, представителей других образовательных организаций, с которыми установлены сетевое взаимодействие. 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • базу наставников будущем, которая из числа активных педагогов; • базу наставников представителей других образовательных организаций, с которыми установлено сетевое взаимодействие.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ul style="list-style-type: none"> • Заполненные анкеты по установленной форме потенциальными наставниками; • Собеседование; • Приказ о назначении наставников; <ul style="list-style-type: none"> • Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	<ul style="list-style-type: none"> • Встреча отобранных наставников и наставляемых в любом формате. • 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.

<p>Запуск Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе для обеспечения результативности для обеих сторон. • Работа в тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу; - встречу-планирование; - комплекс рабочих встреч. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обратная связь от наставляемых для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; - обратная связь от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<p>Завершение Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы каждого тандема/группы. • Оповещение участников тандема/группы об окончании наставничества; • Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. • Презентация эффективных практик 	<ul style="list-style-type: none"> • Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. • База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество.

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга:

Для учителей: конференция, вебинары в рамках реализации целевой программы наставничества;

Для сетевых партнеров: взаимообучающие вебинары «Организация наставничества, как формы сетевого партнерства»

5.2. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие:

Для учителей: Фестиваль наставничества «Мир открыт для тебя».

Для сетевых партнеров: конференция по итогам реализации программы наставничества в форме вебинара.

Информация о проведенных мероприятиях и анонс будущих мероприятий будут размещены на официальном сайте образовательного учреждения в разделе «Целевая модель наставничества» <http://www.school336.ru/informacija/tselevaya-model-nastavnichestva.htm>

5.3. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга по устранению рисков в рамках проекта «500+»: «Недостаточная методическая компетентность педагогических работников» и «Пониженный уровень образовательной и воспитательной среды» определены формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель».

5.4. Формы наставничества «учитель – учитель».

Форма «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.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и

профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить следующие:

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. ускорить процесс профессионального становления учителя;
6. сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Результатом рациональной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых специалистов ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- сформированность устойчивой мотивации к педагогической деятельности;
- развитие личностного, творческого и педагогического потенциала;

Это, безусловно, окажет положительное воздействие на уровень образовательной подготовки и психологический климат коллектива образовательного учреждения. 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.

К измеряемым результатам относятся:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- доля педагогов, уверенных в желании продолжать работу в качестве учителя ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-Петербурга;
- повышения успеваемости обучающихся и участие в конкурсах, олимпиадах, проектов различного уровня;
- сокращение числа конфликтов с коллегами, обучающимися, родителями;
- рост количества профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников:

1. Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-

Петербурга. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает в организации процесса и решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
 - Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
2. Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, коллегами, администрацией и родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
3. Типы взаимодействия в наставнических парах:
- «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
 - «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
 - взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.
 - «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями.
 - «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ школы №336 Невского района Санкт-

Петербурга, динамику показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель: оценка эффективности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сетевых партнеров.

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников Программы и динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт в соответствие с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программы 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: мониторинг результативности работы наставляемых и наставников – участников Программы.

Задачи:

1. выявление взаимной заинтересованности сторон;
2. научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
3. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных требований к личности наставника;
4. определение условий эффективного наставничества;
5. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
6. 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;
- 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.