

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №297
Пушкинского района Санкт-Петербурга

Регистрационная заявка
на открытый конкурс
инновационных продуктов
Приморского района

**«Анализ эффективности
многоуровневой практики
наставничества школе
с фокусом на развитие личностного
потенциала»**



Санкт-Петербург
2021-2022

Информация об образовательной организации

Полное наименование образовательной организации:	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №297 Пушкинского района Санкт-Петербурга
ФИО руководителя образовательной организации:	директор школы - Михайлова Татьяна Анатольевна
Телефон образовательной организации:	(812) 417-60-66
Факс образовательной организации:	(812) 417-60-66
Адрес электронной почты образовательной организации:	school297@mail.ru
Адрес сайта образовательной организации в Интернете (с указанием страницы, на которой размещена информация об инновационном продукте):	http://школа297.рф/проектно-инновационная-деятельность http://школа297.рф/наставничество
Информация о форме инновационной деятельности, осуществляемой образовательной организацией, в результате которой создан инновационный продукт, предьявляемый на конкурс	Инновационный продукт «Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала» является результатом методической и инновационной деятельности, осуществляемой администрацией ГБОУ школы № 297, учителями и педагогами ОДОД в рамках пилотного проекта внедрения системы Наставничества в школе.

Информация об инновационном продукте

Наименование инновационного продукта:

«Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала»

Авторский коллектив:

Михайлова Татьяна Анатольевна – директор ГБОУ школы № 297, Токаревских Наталья Александровна – методист ГБОУ школы № 297, Кузнецова Елена Александровна – заведующий ОДОД ГБОУ школы № 297.



Форма инновационного продукта:

Учебное пособие	
Методическое пособие	
Учебно-методическое пособие	
Методические материалы, рекомендации	
Учебно-методический комплект (комплекс)	
Программа	
Технология	
Модель	
Сайт	
Программное обеспечение	
Диагностические, контрольно-измерительные материалы	V
Иное (указать, что)	

Форма инновационного продукта:

Методическое пособие, содержащее кодификаторы, таблицы, диагностические, контрольно-измерительные материалы и рекомендации оценивания эффективности внедрения в школе целевой системы наставничества во всех формах, с приложениями в виде диагностики, контрольно-измерительных материалов, таблиц, созданных с использованием метода педагогических измерений.

Тематика инновационного продукта

Развитие профессионального образования	
Развитие дошкольного образования	
Развитие общего образования	
Развитие дополнительного и неформального образования и социализации детей	
Выявление и поддержка одаренных детей и молодежи	
Реализация моделей получения качественного дошкольного, общего и дополнительного образования детьми-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	
Развитие кадрового потенциала системы дошкольного, общего и дополнительного образования детей	
Развитие системы оценки качества образования и информационной прозрачности системы образования	V
Вовлечение молодежи в социальную практику	

Номинация

Образовательная деятельность	
Управление образовательной организацией	V
Дошкольная образовательная деятельность	

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



Цель внедрения продукта в деятельность ОУ:

создание системы оценки качества эффективности работы ГБОУ школы № 297 по программе Наставничество.

Цель внедрения продукта в деятельность ОУ: создание на основе метода педагогических измерений оценочных процедур по эффективности внедрения практики наставничества в школе, обеспечивающих объективный анализ наставничества и диагностику.

Введение

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который исторически использовался на протяжении многих веков в образовании.

Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В данном проекте описана многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга и методика анализа эффективности реализации практики наставничества в школе.

Актуальность темы проекта.

В программе Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», в федеральных государственных стандартах нового поколения одним из ключевых направлений определено развитие педагогического потенциала и, соответственно, формирование компетентности педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни.

Актуальность данной работы обусловлена Национальным проектом «Образование», в котором сказано, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения, а Федеральный проект «Современная школа» Национального проекта «Образование» (2019-2024гг.) обеспечивает возможности профессионального развития всех педагогических работников.

Работа также актуальна и важна для ГБОУ школы № 297, так как школа является пилотной школой в Пушкинском районе по внедрению программы Наставничество.

Существует ряд нормативно-правовых актов, на которые администрация школы опирается при формировании внутришкольного аудита.

К ним относятся:

— ФЗ от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации»,

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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»,
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27.07.2020г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»,
- Положение о наставничестве ГБОУ школы № 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга,
- Программа «Целевая модель наставничества в форме «Учитель-Учитель» и «Ученик-Ученик», как организационная основа наставничества в ГБОУ школе № 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

Целью «внутреннего аудита» внедрения целевой модели наставничества в школе является составление мнения администрации образовательного учреждения, об уровне продвижения программы в ГБОУ школе № 297 с последующим его анализом, выработкой методических рекомендаций, административных решений, корректировкой планов и программ.

Для проведения внутреннего аудита внедрения целевой модели наставничества в школе, как действующего инструмента повышения качества образования, обеспечивающего адекватную диагностику, в ГБОУ школе № 297 выбран **«метод педагогических измерений»**.

Основные этапы становления системы наставничества в ГБОУ школе № 297

- 1. Моделирование.** Проектирование ценностных ориентаций и целевых установок, их осмысление. Проектирование системообразующих видов деятельности.
- 2. Становление.** Появление признаков системы: целенаправленность, установление внутрисистемных связей, развитие межличностных отношений. Поиск собственной системообразующей деятельности.
- 3. Стабилизация.** Утверждение системообразующей деятельности. Развитие педагогического коллектива, рождение новых коллективных традиций и ценностей. В центре внимания - личность наставляемого.
- 4. Функционирование.** Содержание и формы деятельности жизнедеятельности и саморазвития ученического и педагогического коллективов, их многообразие. Системообразующие виды деятельности и их роль в развитии. Показатели и критерии развития и эффективности системы наставничества. Становление традиций в наставничестве.

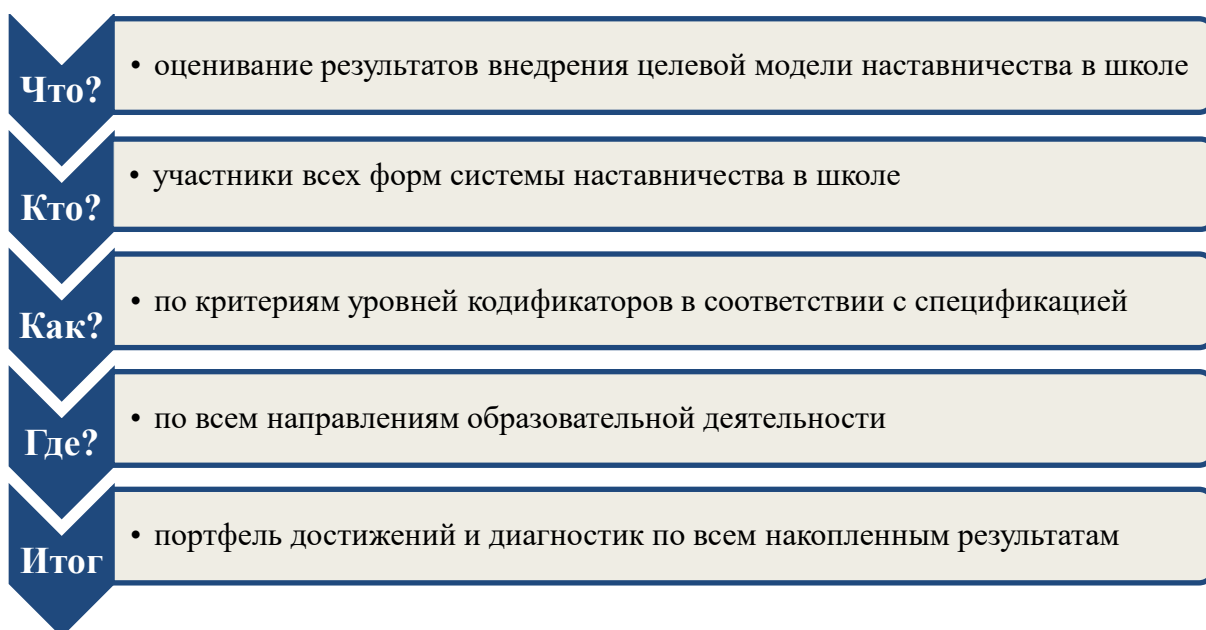


5. Обновление. Обновление системы анализа внедрения целевой модели наставничества в школе осуществляется за счет инноваций, ведущих к изменениям всей системы. Эти изменения поднимают ее на новую ступень. Включаемые инновации всегда вписываются органично в систему школы, как и постоянный мониторинг и анализ.

Технология оценивания наставничества с использованием метода педагогических измерений.

Мониторинг процесса наставничества направлен на две ключевые цели:

- выявление соответствия условий организации наставнической деятельности требованиям и принципам целевой модели наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.



Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ школе №297 осуществляется на основе моделирования проблемы, создания спецификации, кодификаторов, анкет, заполняющихся посредством использования онлайн-форм до начала работы, в процессе работы и по её завершении.

Получение и обработка сводных результатов мониторинга в школе полностью автоматизированы. По прохождении опроса в онлайн-форме, данные обрабатываются и анализируются, фокусируя основное направление на уровень личностного роста, степень удовлетворенности наставников и наставляемых от наставнической деятельности на «входе» и «выходе» из Программы наставничества.

Оценка наставнических отношений предоставляет соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки проводится на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включает в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного.



Миссия методической службы школы.

Одной из основных миссий методической службы ГБОУ школы № 297 является трансфер педагогических технологий внутреннего аудита. Под ним подразумевается планомерный процесс передачи достижений школы в реализации системы оценки эффективности качества образования и формирования у учителей и педагогов навыков, позволяющих активно и эффективно участвовать в постоянно меняющемся образовательном процессе.

Реализация методологии оценки эффективности деятельности школы на основе метода педагогических измерений, связана с профессионализмом учителей, их желанием в достижении необходимого результата. Учителя работают креативно и творчески в диктуемом временем режиме, развивая инновационную образовательную среду школы.

Анализ эффективности.

Введению в деятельность ГБОУ школы № 297 целостной системы оценки качества деятельности образовательного учреждения на основе метода педагогических измерений, предшествовала не только вдумчивая, планомерная работа всего педагогического коллектива, но и разработка и принятие ряда локальных нормативных документов, таких как: «Программа развития внутренней системы оценки качества образования», «Положение о внутренней системе оценки качества образования», «Положение о проектном управлении методической работой педагогического коллектива», «Положение об инновационной деятельности педагогов» и ряд других. Все локальные нормативные акты были приняты на собрании трудового коллектива образовательного учреждения с учетом мнения всех участников образовательных отношений, включая Родительский комитет и Актив учащихся школы.

С 2018 года в школе успешно функционирует единая универсальная матрица диагностики эффективности из 5 модулей, каждый из которых содержит 5 блоков, включающих теоретическую и практическую подготовку, учебно-интеллектуальные, коммуникативные и организационные компетенции. Именно под нее педагогами составлены сборники кодификаторов оценки качества образования, подлежащих замеру через мониторинг педагогической деятельности. Матрица также содержит скрипты для автоматической обработки всех полученных результатов. Для анализа и оценки результатов необходимы четко сформулированные цели и задачи оценочной процедуры, а также инструментарий, с помощью которого она проводится. Эта информация содержится в спецификации работ, в диагностируемых элементах предметного или метапредметного содержания образовательной программы.

За это время педагогическим коллективом школы создана **целостная система оценки качества** образования начальной, основной и средней школы, творческих объединений отделения дополнительного образования детей, введена процедура мониторинга интеграции основного и дополнительного образования, мониторинг эффективности педагогической деятельности учителей школы, педагогов ОДОД, воспитателей групп продленного дня.



Школьная система оценки качества образования включает в себя:

- Анализ усвоения пройденного материала.
- Оценку и развитие функционального чтения.
- Оценку проектной деятельности учащихся.
- Мониторинг состояния двигательных и резервных функций обучающихся в области физической культуры и спорта.
- Отслеживание результатов в здоровьесберегающей деятельности школы на основе метода педагогических измерений.
- Диагностику групповой проблемной работы и оценивание индивидуальной научной и исследовательской деятельности в 1-4 и 5-11 классах с использованием технологии проектов.
- Использование метода педагогических измерений в социальном проектировании путем использования индивидуальной самооценки каждого обучающегося, оценки его работы внутри коллектива и мониторинг деятельности ученического коллектива в целом.
- Оценку качества образования творческих объединений ОДОД и занятий внеурочной деятельности.
- Создание электронной базы кодификаторов по оценке качества обучения школьным предметам и выполнения дополнительных программ ОДОД.
- Создание на основе информационно-коммуникативных возможностей школы нестандартных оценочных технологий на основе метода педагогических измерений.
- Разработку педагогического инструментария, с помощью которого проводится оценивание эффективности деятельности учителей-предметников, учителей начальных классов, педагогов-организаторов, воспитателей групп продленного дня, педагогов ОДОД.
- Цифровое описание эффективности образовательных результатов, достигаемых при использовании интеграции основного и дополнительного образования в школе.
- Создание методических рекомендаций, пособий, брошюр для всех участников образовательного процесса.

В целях распространения опыта разработаны:

- SMART – методы описания конкретных целей каждого мониторинга, включающие в себя: конкретность, способы измерения и диагностики, достижимость ожидаемых результатов, важность проведения аудита и его определённость по срокам;
- электронные таблицы оценивания качества знаний учащихся и эффективность работы педагогов;
- Swot- анализ качественно нового уровня развития школы, в который входят характеристика контингента обучающихся, показатели образовательных результатов государственной итоговой аттестации (ЕГЭ и ОГЭ) и независимых мониторингов (ВПР и РДР), результаты внутришкольного контроля, анализ полученных результатов.

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



- методическое пособие «Современная цифровая образовательная среда в школе как фактор оценки качества образования и эффективности деятельности педагогических работников»;
- методические рекомендации «Инструментарий и технология оценки качества образования и эффективности деятельности педагогических работников в школе на основе метода педагогических измерений»;
- сборник кодификаторов по предметам для обучающихся начальной, основной и средней школы, творческих объединений ОДОД.

По результатам полученных мониторингов администрацией школы:

- создаётся наглядность внедрения программы с использованием Swot- анализа,
- пополняется накопительная база статистических данных,
- выявляются динамики роста или спада общих и инновационных тенденций педагогического процесса,
- подбираются методические пособия для помощи педагогам,
- создаются программы обучения,
- формируются предложения продвижения положительного и результативного опыта работы,
- проводятся процедуры прогнозирования,
- вносятся коррективы в локальные документы и планирование,
- утверждается новый план повышения квалификации педагогов, план внутришкольного обучения и индивидуальный план самообучения,
- подбираются ресурсы дистанционных платформ,
- создаются в рамках методических объединений тематические практикумы,
- выправляется тематика проведения рабочих совещаний,
- корректируется план работы проблемно-творческих групп,
- выявляются педагогические и управленческие дефициты,
- вырабатываются административные решения.

Управленческий цикл принятия административных решений и оценка его эффективности.

Система оценки качества педагогической деятельности ГБОУ школы № 297 включает в себя комплекс управленческих процедур и формирование системы показателей через проведение мониторингов, анализ и оценку их результатов, а также принятие организационно-методических управленческих решений и корректировке целей на последующий период.

Во всех принимающихся административных решениях основу составляет не только своевременность их принятия, но и правильность выбранной траектории. Вот здесь и выдвигается на первый план - обратная связь с педагогическим коллективом, позволяющая оценить эффективность принятых решений, сформулированных в результате проведения различных оценочных процедур.

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



Структура управленческого цикла принятия административных решений ГБОУ школы № 297: ставит цели, регламентирует показатели и методы сбора информации, проводит внутренний аудит, создает и анализирует адресные рекомендации, выдвигает управленческие решения, анализирует эффективность принятых мер.



Трактовка анализа результатов мониторингов оценки качества образования важна абсолютно на всех уровнях принятия управленческих решений в ГБОУ школе № 297:

- I уровень – уровень образовательной организации (администрации);
- II уровень – уровень методических объединений педагогов;
- III уровень – уровень педагогов.

На уровне педагога школы результаты диагностики оценки эффективности обучения и качества образования используются с целью:

- разработки планов профессионального роста и саморазвития педагога,
- преодоления профессиональных дефицитов, выявленных в ходе процедур оценки качества образования,
- повышения качества обучения,
- отбора современных и инновационных форм и способов работы с обучающимися,
- совершенствования рабочих программ,
- повышения качества оценочных материалов,
- проведения процедур текущего контроля успеваемости обучающихся,
- оптимизации методов и приёмов урочной и внеурочной деятельности,
- изменения форм работы с родителями.

Верр решений, включенный в кодификатор электронной карты эффективности принятия административных решений с целью совершенствования качества профессиональной деятельности педагогов, после анализа результатов оценочных процедур в режиме вопрос-тезис «да-нет», состоит из следующих модулей и вариативной наполняемой части (5 блоков).

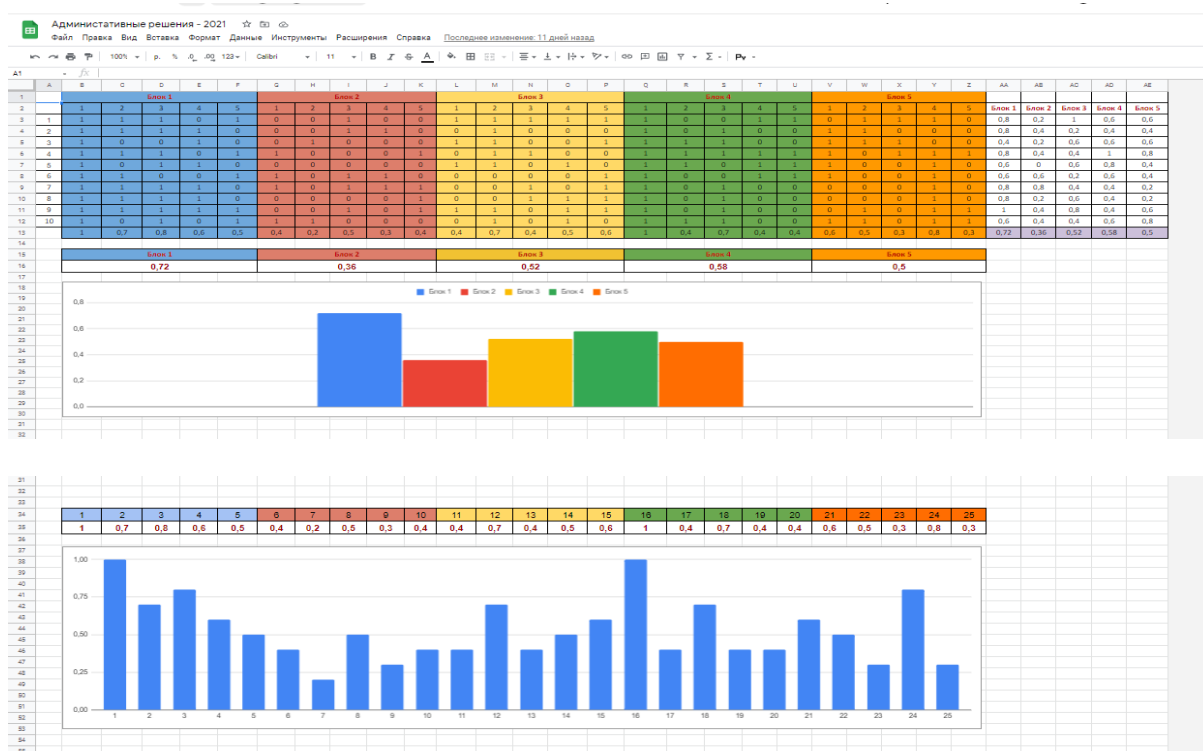
Наиболее простым решением для быстрого и объективного достижения сбора информации об эффективности принятых управленческих решений от каждого



педагогического звена, оказалось размещение универсальной матрицы (отдельной для каждой категории педагогов) и прилагающихся к ней скриптов в Google формах.

За установленные временные рамки происходит необходимый охват педагогических работников с возможным фильтром педагогов – респондентов, и осуществляется обратная связь лицу, проводящему опрос, для составления анализа эффективности принимаемых административных решений. Наглядность и простота этого приема заслужили право на утвержденные школой формы обратной связи: «администрация-методист-педагог».

Можно ли доверять полученным результатам? Однозначно, да. Достоверность и объективность итоговых результатов мониторинга, прежде всего, определена заинтересованностью каждого участника программы в качественном проведении работы на основе спецификации и кодификаторов, а также наличием однозначных критериев универсальной матрицы диагностики качества образования.



Опираясь на имеющийся в школе опыт оценки эффективности принятия административных решений, в ГБОУ школе № 297 и была создана система оценивания эффективности программы наставничества в школе.

Описание инновационного продукта

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в



школе, общий статус организации, лояльность педагогов, учеников и будущих выпускников к школе.

Основные термины и понятия.

SWOT-анализ ситуации — это характеристики контингента обучающихся и социального статуса их семей, качественные и количественные показатели образовательных результатов внутреннего и внешнего аудита, независимых мониторингов, результаты внутришкольного контроля, их анализ.

SMART метод — это техника постановки эффективных целей в менеджменте. Название содержит аббревиатуру по названиям критериев, которыми обладает правильно поставленная цель: specific (конкретная), measurable (измеримая), attainable (достижимая), relevant (актуальная) и time-bound (ограниченная во времени).

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, выработанных в ГБОУ школе № 297, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Развивающее наставничество — наставничество, при котором непосредственный руководитель не может быть наставником своего подчиненного, но, как правило, является участником процесса обучения своего подчиненного.

Активное слушание — практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Виртуальное наставничество — тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.



Коучинг — тренинг с персональным тренером (коучем).

Куратор — сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Ментор — руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный «надзиратель».

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Тьютор (англ.) — неформальная педагогическая должность. Синонимы — репетитор, частный преподаватель, специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) — сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.



Формы наставничества.

Формой наставничества называют способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.



В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в школе могут быть выделены:

- «ученик — ученик»;
- «учитель — учитель»;
- «студент — ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

1. Форма наставничества «учитель — учитель»



Форма наставничества «учитель — учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

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 внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.



Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить следующие:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



- прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Форма наставничества «учитель — учитель» является для ГБОУ школы № 297 наиболее ответственной и важной формой работы. Молодые люди, к числу которых относятся и молодые учителя – совершенно новое поколение членов педагогического сообщества. Опытные учителя привыкли зачастую критиковать их, не всегда заслуженно сравнивая молодежь разных времен. Именно в этом главным подспорьем в организации наставничества и очень важным его фактором становится профессиональный стандарт педагога.

Молодой учитель переступает порог школы. Что ждет его впереди, каким багажом знаний и умений он обладает? В чем нуждается и чего ожидает от своей миссии в школе. Станет ли для него коллектив школы родным? Не появится ли у него вопрос: «А что я вообще здесь делаю?». Молодому учителю важно именно на этом этапе влиться в педагогический коллектив, почувствовать комфорт в стенах именно этой, выбранной им школы, стать полноправным коллегой, единомышленником, сподвижником.

Молодой преподаватель должен почувствовать поддержку старших, опытных наставников: администрации, руководителя методического объединения, учителей-коллег, классных руководителей. Многие из них – мастера своего дела. Только в таком коллективе может сформироваться настоящий учитель.

В ГБОУ школе № 297 молодым учителям с первых дней оказывается практическая помощь по ориентации в учебных программах, требованиях по их выполнению, по вопросам работы с учебной документацией, в разработке тематических планов, плана самообразования. Сформирован банк методических материалов и разработок по практической методике, приемам структурированного наблюдения за работой учителя, по организации воспитательной работы в классном коллективе, работе с родителями.

На начальном этапе образуются пары «учитель-учитель», составляется план работы в парах или группах. Организуется взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель — учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая опыт, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог — 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, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- 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.).

История нашей школы насчитывает 55 лет, 8 учителей педагогического коллектива – бывшие выпускники нашей школы, продолжающие свою деятельность в стенах своей «альма-матер». Педагогический стаж более 40% педагогов – 25 лет и выше в стенах именно нашей школы. Неудивительно, что ГБОУ школа № 297 имеет множество традиций. Именно они также широко используются в работе с молодыми педагогами.

К ним относятся:

- Традиционные напутствия молодому педагогу от всей школы на первом педагогическом совете с направляющими траекториями деятельности учителя.
- Школьные научные чтения. В номинациях конкурса – номинация «Школьный дебют».
- Система вовлечения молодого специалиста в проектную и исследовательскую работу обучающихся.
- Традиционные «Предметные недели» в течение учебного года помогают учителю полностью раскрыть свой потенциал, активное участие принимают в них молодые педагоги, внося новый, нетрадиционный взгляд на подачу материала и его оформление.
- Традиционные мероприятия – «Читаем классику со сцены», «Литературные композиции», а также конкурсы «Инсценированной песни».
- Традиционные выезды на природу, спортивные соревнования, праздники «День рождения школы», «День учителя» и т.д.
- Регулярные заседания методических объединений школы с предложениями в аспекте морального климата, душевного комфорта молодого педагога, его творческого развития, поддержки со стороны всего коллектива школы.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ГБОУ школы № 297, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это положительно влияет на уровень образовательной подготовки и психологический



климат в образовательной организации.

Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем. От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Требования к наставнику:

- высокая профессиональная компетентность;
- педагогическое мастерство;
- коммуникативные качества;
- организаторские качества;
- нравственно-этические качества;
- авторитет в трудовом коллективе.

Среди оцениваемых результатов отмечаются следующие:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе ГБОУ школы № 297;
- качественный рост успеваемости;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Кодификаторы оценки качества организации программы наставничества

Мониторинг наставника в форме «Учитель-Учитель»

Модули	Темы
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставляемым.
	Полезность/интерес личных встреч с наставляемым.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставляемыми
	Выделены ли у Вас ожидаемые результаты от реализации программы?



2 Расширение границ	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
	Наличие планирования, разработанного Вами.
	Придерживаетесь ли Вы разработанного плана?
	Интенсивность включенности наставляемого в образовательный процесс.
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
3 Оценивание реальной помощи	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретических и практических навыков.
	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс наставничества.
	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.
	Эффективность отработки ролевой практикоориентированной деятельности
	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).
4 Ожидание перемен	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от проекта Наставничество.
	Наличие профориентационных мероприятий в программе Наставничество.
	Наличие мероприятий на выявление интересов и предпочтений.
	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества
5 Создание зоны комфорта	Насколько важным/необходимым является обучение наставников
	Комфорт общения с наставляемым
	Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими и практическими знаниями?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе.
	Рады ли Вы участвовать в программе?

Мониторинг наставляемого в форме «Учитель-Учитель»

Модули	Темы
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставником.
	Полезность/интерес личных встреч с наставником.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставником.
	Сбылись ли Ваши ожидаемые результаты от реализации программы?
2 Расширение границ	Результат ожидаемости качества организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
	Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно литературу в интересующей Вас сфере)?
	Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект?
	Повышение интенсивности включения в образовательный процесс.



	Уровень удовлетворения от совместной работы.
3 Оценивание реальной помощи	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретических и практических навыков.
	Ожидаемое качество передачи необходимых практических навыков.
	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.
	Эффективность отработки ролевой практик конкретной деятельности
	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).
4 Ожидание перемен	Планируете ли Вы стать наставником в будущем?
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от работы с наставником.
	Наличие мероприятий на выявление профессиональных интересов.
5 Создание зоны комфорта	Насколько важным/необходимым является для Вас обучение с наставником.
	Комфорт общения с наставником.
	Важно ли Вам оставаться довольным совместной работой с наставником?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе с наставником.
	Рады ли Вы участвовать в программе?



2. Форма «Ученик-Ученик»



Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся либо находится на более высокой ступени образования, либо обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого.

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному,



Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала

интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Проблемы учащегося школы, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;



- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная 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.

Самооценка (диалог наставника с наставляемым):

- Что нужно сделать для достижения результатов?
- Удалось ли все выполнить?
- Все правильно или есть недочеты?
- Самостоятельное выполнение или с чьей-то помощью?
- Как оцениваешь свою работу?

Кодификаторы оценки качества организации программы наставничества

Мониторинг наставника в форме «Ученик-Ученик»

Модули	Темы
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставляемым.
	Полезность/интерес личных встреч с наставляемым.



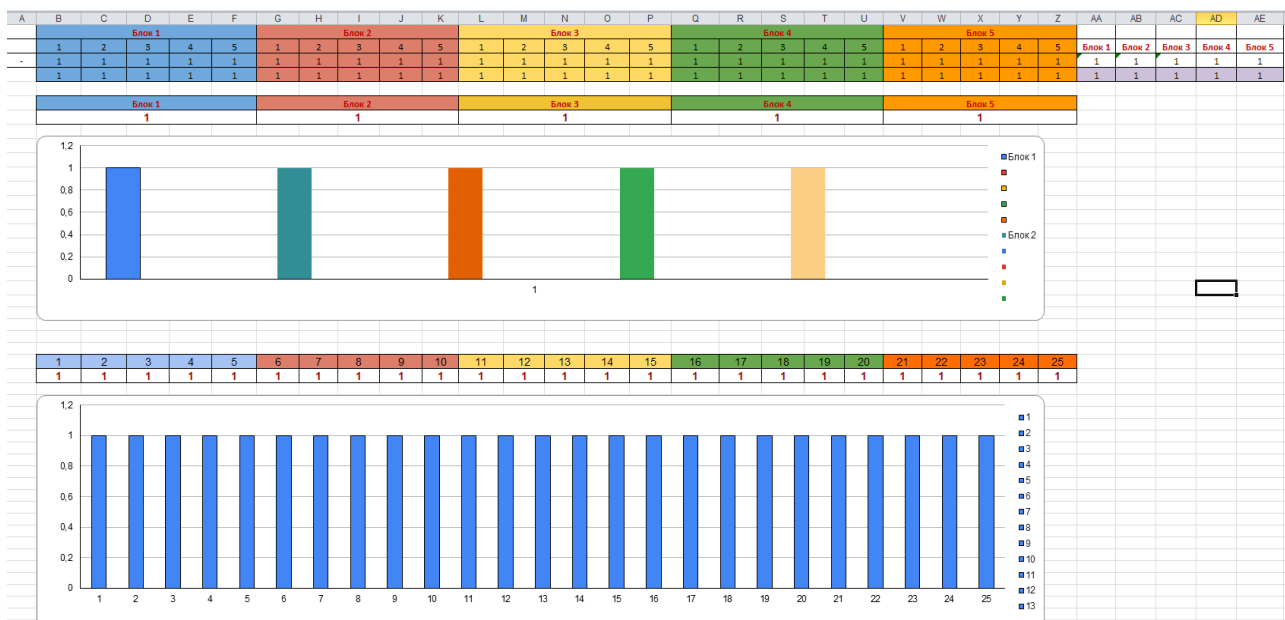
	Полезность/интерес групповых встреч с наставляемыми
	Выделены ли у Вас ожидаемые результаты от реализации программы?
2 Расширение границ	Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?
	Наличие планирования, разработанного Вами.
	Придерживаетесь ли Вы разработанного плана?
	Интенсивность включенности наставляемого в образовательный процесс.
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
3 Оценивание реальной помощи	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретических навыков.
	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых практических навыков.
	Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы
	Эффективность отработки ролевой практикоориентированной деятельности
	Эффективность программы наставничества
4 Ожидание перемен	Насколько важным/необходимым является обучение наставников
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от проекта Наставничество.
	Наличие профориентационных мероприятий в программе Наставничество.
	Наличие мероприятий на выявление интересов и предпочтений.
	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества
5 Создание зоны комфорта	Стали ли Вы интересоваться новой расширенной информацией по вопросам Вашей программы (дополнительная литература, расширенный поиск в Интернете, дополнительные сведения о передаваемых навыках)?
	Комфорт общения с наставляемым
	Важно ли Вам оставаться довольным совместной работой с наставляемым?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе.
	Рады ли Вы участвовать в программе?

Мониторинг наставляемого в форме «Ученик-Ученик»

Модули	Темы
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставником.
	Полезность/интерес личных встреч с наставником.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставниками.
	Реальны ли результаты от помощи наставника.
2 Расширение границ	Наличие того, что Вам не хватило в программе и/или того, что хотелось бы изменить?
	Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?
	Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)?
	Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области?
	Насколько был понятен план работы с наставником?



3 Оценивание реальной помощи	Планируете ли Вы стать наставником в будущем?
	Оценка эффективности качества передачи необходимых практических навыков
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
	Оценка помощи наставника.
	Эффективность программы наставничества
4 Ожидание перемен	Ощущение поддержки и содействия в лице наставника.
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от работы с наставником.
	Наличие профориентационных мероприятий в программе с наставником.
	Наличие мероприятий на выражение Ваших интересов и предпочтений.
	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества.
5 Создание зоны комфорта	Насколько комфортно было общение с наставником?
	Насколько оправдались Ваши ожидания?
	Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе.
	Рады ли Вы участвовать в программе?



3. Форма «Студент – Ученик»



Форма наставничества «Студент – Ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает тому с профессиональным и личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Ему необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям.

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка к взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников в форме «студент-ученик» будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.
- Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:
- социальные (отношения, поведения, коммуникации);

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки).

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; –
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.

Мониторинг наставника в форме «Студент-Ученик»

Модули	Темы
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставляемым.
	Полезность/интерес личных встреч с наставляемым.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставляемыми
	Выделены ли у Вас ожидаемые результаты от реализации программы?
2 Расширение границ	Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?
	Наличие планирования, разработанного Вами.
	Придерживаетесь ли Вы разработанного плана?
	Интенсивность включенности наставляемого в образовательный процесс.
3 Оценивание реальной помощи	Уровень удовлетворения от совместной работы.
	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретических навыков.
	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых практических навыков.
	Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы



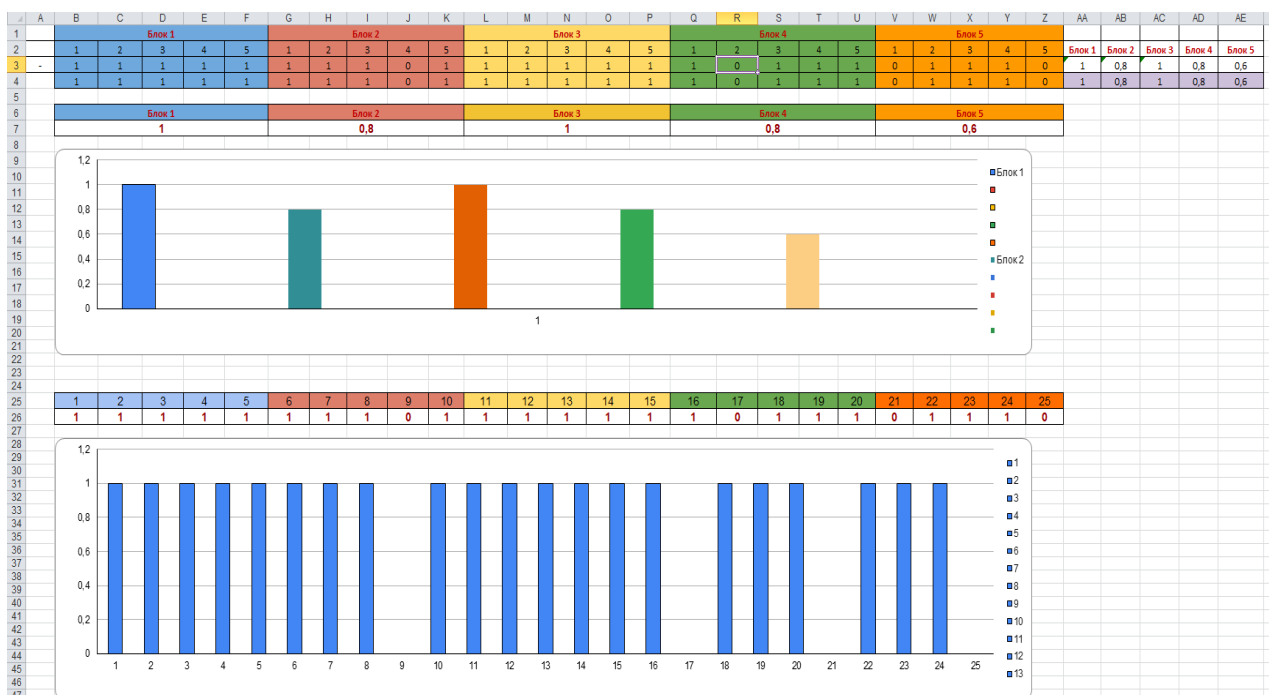
	Эффективность отработки ролевой практиконкретной деятельности
	Эффективность программы наставничества
4 Ожидание перемен	Насколько важным/необходимым является обучение наставников
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от проекта Наставничество.
	Наличие профориентационных мероприятий в программе Наставничество.
	Наличие мероприятий на выявление интересов и предпочтений.
	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества
5 Создание зоны комфорта	Стали ли Вы интересоваться новой расширенной информацией по вопросам Вашей программы (дополнительная литература, расширенный поиск в Интернете, дополнительные сведения о передаваемых навыках?)
	Комфорт общения с наставляемым
	Важно ли Вам оставаться довольным совместной работой с наставляемым?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе.
	Рады ли Вы участвовать в программе?

Мониторинг наставляемого в форме «Студент-Ученик»

Модули	Темы
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставником.
	Полезность/интерес личных встреч с наставником.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставниками.
	Реальны ли результаты от помощи наставника.
2 Расширение границ	Наличие того, что Вам не хватило в программе и/или того, что хотелось бы изменить?
	Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?
	Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)?
	Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области?
	Насколько был понятен план работы с наставником?
3 Оценивание реальной помощи	Планируете ли Вы стать наставником в будущем?
	Оценка эффективности качества передачи необходимых практических навыков
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
	Оценка помощи наставника.
	Эффективность программы наставничества
4 Ожидание перемен	Ощущение поддержки и содействия в лице наставника.
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от работы с наставником.
	Наличие профориентационных мероприятий в программе с наставником.
	Наличие мероприятий на выражение Ваших интересов и предпочтений.
	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества.
5	Насколько комфортно было общение с наставником?



Создание зоны комфорта	Насколько оправдались Ваши ожидания?
	Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе.
	Рады ли Вы участвовать в программе?



Эта форма оценивания качества наставничества может быть использована как отдельно, так и комплексно, представляя единую систему, в своей основе имеющую концепцию построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленная выше форма оценивания наставничества может стать эффективной для формирования образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики; перехода на систему профессионального и личного самоопределения.

Организация работы в ГБОУ школе № 297 в рамках форм наставничества не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов как кадровых, так и профессиональных для проведения первичного обучения наставников. Эти формы оценивания эффективности системы наставничества в школе решают конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне и на уровне организации.

Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны организации наставничества в школе. Система взаимодействия наставнических форм позволит решить поставленные Федеральным проектом «Современная школа» Национального проекта «Образование».

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личного потенциала



Описание эффектов, достигаемых при использовании инновационного продукта

Значимость продукта определяется его согласованностью с направлениями Приоритетного национального проекта «Образование», предполагающими рост качества образования в Российской Федерации, выявление, поддержку и развитие способностей и талантов у обучающихся, цифровизацию образовательной среды и развитие системы наставничества в школе.

Предлагаемый продукт позволяет:

- повысить эффективность оценочной деятельности в школе по направлению наставничество;
- минимизировать стрессовые состояния всех участников образовательных отношений по программе наставничество;
- обобщить результаты оценивания,
- получить графическую аналитику, данные по каждой форме наставничества, для принятия управленческих решений.

Показателями эффективности предлагаемого подхода к оценочной процедуре являются:

- универсальность;
- технологичность – возможность построить работу целенаправленно с ориентиром на результат;
- техничность – возможность провести оценку качества эффективности форм наставничества с минимальными временными затратами;
- объективность;
- комплексность – даёт возможность получить информацию по конкретным формам;
- индивидуализация процесса наставничества.

Предложенный подход так же позволяет достичь следующих образовательных и методических результатов:

- повышение степени индивидуализации образовательного процесса;
- повышение степени удовлетворенности всех участников образовательного процесса;
- рост методической и информационной компетенции педагогов.

Необходимое ресурсное обеспечение при применении инновационного продукта

Нормативно-правовые ресурсы

Разработка и утверждение локальных нормативных актов: «Программа Наставничества», «Положение о внутренней системе оценки качества образования», «О проектном управлении методической работой педагогического коллектива», «О материальном стимулировании инновационной деятельности педагогов». Положения были приняты на

Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала



собрании трудового коллектива образовательного учреждения с учетом мнения потребителей образовательных услуг (учащиеся, родители).

Кадровые ресурсы

Реализация системы оценки эффективности качества внедрения программы наставничества в школе предполагает создание творческих групп учителей, мотивированных на создание инновационного продукта, понимающих и принимающих современные подходы к оценке образовательных результатов.

Информационно-методические ресурсы

Создание мониторинговых электронных карт оценивания результатов, вариантов тестов и анкет, диагностических материалов для оценки качества наставничества.

Популяризация результатов внедрения новой системы оценивания программы наставничества в образовательное пространство школы посредством проведения тематических педагогических советов, мозговых штурмов, мастер-классов, круглых столов, семинаров и т.д. Создание творческих рабочих групп.

Дидактико-методические ресурсы

Разработка и распространение дидактических и методических материалов по теме **«Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала»**.

Материально-технические ресурсы

Для использования данного метода в ГБОУ школе №297 не обязательно иметь рабочее место наставника и наставляемого, оснащенное компьютером, имеющим доступ к Интернету, так как мониторинговые таблицы могут заполняться в Google Формах в любом доступном месте. Учтено наличие мобильной версии.

Организационные ресурсы

Обучение и сопровождение наставников организует методист школы и руководители МО учителей - предметников. Процесс оценки качества наставничества осуществляется посредством создания рабочих групп по разработке диагностических материалов для оценки качества наставничества. Администрация школы создает условия для эффективной работы творческих групп. Контроль, анализ и планирование деятельности по ведению программы наставничества в школе осуществляет рабочая группа, в состав которой входят педагоги и представители администрации ГБОУ школы № 297.



Обоснование готовности инновационного продукта к внедрению в системе образования Санкт-Петербурга.

Заявленный инновационный продукт может быть внедрен в любое образовательное учреждение при наличии нормативно-правовых, кадровых, информационно-методических, дидактико-методических, материально-технических, организационных ресурсов.

Система полностью апробирована внутри ГБОУ школы № 297, результаты работы размещены на сайте школы, изданы в электронной учительской газете «Пеликан» ИМЦ Пушкинского района. Система была представлена школой на семинарах и круглых столах ИМЦ Пушкинского района.

За период с сентября 2020 года по декабрь 2021 года в ГБОУ школе №297 было продолжено внедрение программы «Наставничество» с целью реализации государственной программы.

Программа внедрялась в соответствии с разработанной ГБОУ школой №297 дорожной картой. В ноябре – декабре 2021 года было проведено анкетирование и анализ внедрения единой целевой модели наставничества по направлениям:

- Ученик- ученик.
- Учитель-учитель.
- Студент-ученик.

Инновационный продукт был представлен на:

- XII педагогических чтениях работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга «Учимся вместе: новые форматы для новых результатов»,
- районном семинаре для кураторов наставничества школ Пушкинского района «Внедрение единой целевой модели наставничества в ОУ Пушкинского района» 28.10.2021,
- на районном семинаре в рамках районного плана методических мероприятий отдела образования администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга по теме: «Дополнительное образование в школе – опыт, проблемы, находки, перспективы» 15.12.2021.

Установлено, что начали работу пары/группы во всех творческих объединениях ОДОД, к ним присоединилась работа в классных коллективах.

Были апробированы кодификаторы оценивания качества внедрения программы наставничества в школе по всем работающим формам.

Подтвердились позитивные ожидания по наставничеству у более 100 участников программы.



Общее количество групп, участвующих в внедрении программы наставничества в школе превысило 50.

Удовлетворенность работой в паре/группе высказало 100% наставников и наставляемых.

В школе были сформулированы следующие предложения:

- Продолжение и совершенствование работы.
- Введение в школе званий: «инструктор-наставник», «наставник гражданско-патриотической направленности» и т.д. для тех, кто участвует в программе.
- Проведение внутришкольных мероприятий по популяризации направлений и поиска все большего количества наставников и наставляемых.
- Создание гибкой системы организации и реорганизации групп на различные временные сроки (например, на время тренировки к смотру строя и песни, подготовки к мероприятию, прохождения практики, на время написания проекта и т.д.).
- Упрощение механизмов взаимодействия.
- Создание системы электронного документооборота.
- Упрощение оценки эффективности, посредством выкладывания оценочных таблиц в Google Формы.

Наиболее эффективными и получившими значительное количество отзывов были следующие практики:

- работа в ТО «Зарница» (опытом этой работы ОДОД по реализации программы наставничество ГБОУ школа делилась на районном семинаре 15.12.2021),
- наставничество в ШСК,
- наставничество в ТО художественно-эстетической направленности,
- наставничество в проектно-исследовательской деятельности,
- наставничество в работе с одаренными детьми,
- наставничество во внеурочной деятельности,
- создание методики анализа эффективности реализации практики наставничества в школе.

SWOT-анализ с выводами по улучшению и корректировке реализации программы наставничества. Сильные стороны реализации программы:

- Возможность улучшения качественных показателей образования в ГБОУ школе.
- Наличие спецификации, анкет и кодификаторов для получения формы обратной связи от наставников и наставляемых.
- Наличие заданных параметров и ожидаемых результатов. Объективное оценивание ожидаемых результатов проекта.
- Вариативность сроков, направлений, форм и программ работы ГБОУ школой № 297.
- Наличие разных форм работы с наставляемыми обучающимися, в том числе индивидуальная и групповая работа.


Анализ эффективности многоуровневой практики наставничества школе с фокусом на развитие личностного потенциала

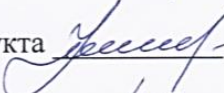



- Подтверждение прописанных мер ответственности сторон.
- Нормативно-правовая база
- Ясность и прозрачность работы по Программе, что является очень ценной составляющей и представляет большой интерес в рамках школы.
- Разработка мер поощрения для наставников – учеников.
- Необходимость большего внедрения наставничества в проектно-исследовательскую работу ГБОУ школы № 297, а также среди разновозрастных групп обучающихся.
- Реализация программы «Работодатель-ученик» с учетом профориентационной работы, которая будет работать совместно с учениками старших классов.
- Возможность рассмотрения наставничества в качестве обязательной формы взаимодействия в творческих объединениях ОДОД.
- Системность и взаимодействие всех участников проекта.

Представляя заявку на конкурс, ГБОУ школа № 297 гарантирует, что авторы инновационного продукта:

- согласны с условиями участия в данном конкурсе;
- не претендуют на конфиденциальность представленных в заявке конкурсных материалов и допускают редакторскую правку перед публикацией материалов;
- принимают на себя обязательства, что представленная в заявке информация не нарушает прав интеллектуальной собственности третьих лиц.

подпись автора инновационного продукта  Т.А. Михайлова

подпись автора инновационного продукта  Н.А. Токаревских

подпись автора инновационного продукта  Е.А. Кузнецова

подпись руководителя ОУ расшифровка подписи

Директор ГБОУ школы №297 Михайлова Т.А.



« 20 » декабря 2021 г.

