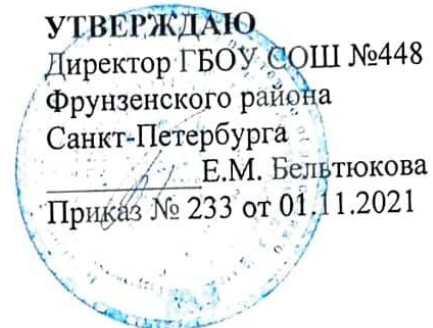


**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 448
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО
Решением
Педагогического совета
ГБОУ СОШ №448
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 12.10.2021



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 448
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
На 2021-2022 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школа №448 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N 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 школа №448 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее Школа) характеризуется следующими успехами и проблемами:

Факторы	Сильная сторона	Слабая сторона
Образовательные программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Согласованная преемственность образовательных программ начального, основного и общего образования. 2. В школе реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы IV вида для обучающихся с ОВЗ (слабовидящие). 3. Дополнительные образовательные программы реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей учащихся. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточная согласованность действий субъектов образовательного процесса из-за несбалансированности прежних и новых учебно-воспитательных стратегий. 2. В школе реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы IV вида для обучающихся с ОВЗ (слабовидящие). 3. Система дополнительного образования требует своего развития с точки зрения новых требований к результатам образования, построенных на компетентностном подходе.
Результативность работы образовательного учреждения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальный уровень достижений полностью соответствующий возможностям ребенка. 2. Стабильные результаты ЕГЭ и итоговой аттестации на II ступени обучения. 3. Успешное поступление выпускников в вузы на основе стабильных результатов в ходе итоговой аттестации 4. Активное участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников на различных 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточный уровень мотивации школьников к учению и заинтересованность в получении высоких отметок. 2. Недостаточный уровень мотивации обучающихся к участию в олимпиадном, конкурсном движении и соревнованиях со стороны родителей. 3. Негативное отношение родителей к расширению объема самостоятельной работы ребенка для достижения индивидуальных результатов.

	<p>уровнях.</p> <p>5. Стабильное количество учащихся, владеющих навыками проектной деятельности, исследовательской имеющих опыт публичных выступлений, успешно участвующих конкурсах, проектах школьного, районного и городского уровня.</p> <p>6. Организация спортивно-массовой работы как одного из факторов, способствующих формированию здорового образа жизни.</p> <p>7. Высокие результаты учащихся в конкурсах исследовательских и проектных работ районного и городского уровня.</p>	<p>4. Неудовлетворительные показатели здоровья обучающихся.</p>
Научно-методические	<p>1. Транслирование опыта: наличие публикаций педагогов в научно-методических сборниках городского, всероссийского, международного уровня.</p> <p>2. Проведение методических семинаров районного и городского уровня.</p> <p>3. Сотрудничество с кафедрой специальной (коррекционной педагогики) СПб АППО, кафедрой коррекционной педагогики СПб ГПУ им. А.И.Герцена.</p>	<p>1. Недостаточная согласованность действий субъектов образовательного процесса из-за несбалансированности традиционных и инновационных учебно-воспитательных стратегий.</p> <p>2. Профессиональное выгорание педагогов.</p> <p>3. Стремление к стабильности образовательного процесса.</p>
Кадровое обеспечение и контингент учащихся	<p>1. Стабильность педагогического коллектива, достаточно высокий профессиональный уровень педагогов.</p> <p>2. Приток молодых педагогов, не произошло старения педагогического коллектива.</p> <p>3. Все педагоги прошли курсы подготовки к работе по ФГОС нового поколения по различным предметам</p> <p>4. За последние три года</p>	<p>1. Средний уровень квалификации вновь прибывших педагогов.</p> <p>2. Нестабильный состав учащихся на II и III ступени обучения.</p> <p>3. Увеличение числа социально неблагополучных семей и детей с ослабленным здоровьем.</p> <p>4. Уменьшилось количество учащихся и классов в ОУ.</p> <p>5. Недостаточно развита система ученического</p>

	<p>увеличилось количество учителей высшей и первой категорий.</p> <p>5. Стабильный состав обучающихся</p> <p>6. Наличие всех школьных форм социализации для решения индивидуальных задач взросления учащихся, возможностей самореализации.</p>	самоуправления.
Сетевое взаимодействие с учреждениями системы образования, службами района и социальными партнерами	<p>1. Налаживание горизонтальных (школ, учреждений доп. образования и культуры района, города, области) и вертикальных связей (ИМЦ, СПБАППО) связей образовательного сотрудничества.</p> <p>2. Возможность трансляции собственного опыта и освоения опыта инновационной работы школ района и города через систему мероприятий, организуемых ИМЦ района, СПБ АППО.</p> <p>3. Положительный опыт договорных отношений с социальными партнерами: учреждениями дополнительного образования, культуры и спорта.</p> <p>4. Реализация совместных программ дополнительного образования.</p>	<p>1. Бюрократизация и формализация системы управления образованием, нарастание технологизирующих тенденций в ущерб содержанию и воспитательному потенциалу образования.</p> <p>2. Перегруженность администрации и педагогов формальной отчетностью, мешающей успешному осуществлению учебно-воспитательного процесса.</p>
Рейтинговое положение школы в районной и городско системе образования.	<p>1. Стабильный рейтинг на рынке образовательных услуг района.</p> <p>2. Ежегодно выполняется плановый набор в первые классы.</p> <p>3. По результатам независимой оценки качества образовательной деятельности (анкетирование родителей и обучающихся в 2020 году) 63% готовы рекомендовать школу своим близким и знакомым.</p>	<p>1. Конкуренция со стороны других образовательных учреждений – наличие вокруг школы других ОУ с инновационными образовательными программами, профильным обучением.</p>
Творческая активность	1. Школа обладает	1. Перегруженность

ШКОЛЫ	<p>опытом участия в районных конкурсах педагогического мастерства.</p> <p>2. Система материальных и моральных стимулов поддержки педагогов для участия в конкурсах.</p> <p>3. Разработана собственная воспитательная программа «Золотая середина. Учитесь властвовать собой», получившая международную оценку</p>	<p>администрации и педагогов формальной отчетностью ведет к нехватке времени для подготовки и участию в профессиональных конкурсах.</p>
Информационные	<p>1. Уровень развития информационной среды школы соответствует современным требованиям.</p> <p>2. Эффективное использование информационно-образовательной среды образовательного учреждения в решении профессиональных задач с применением ИКТ, а также наличие методической службы.</p> <p>3. Школьная медиатека обеспечивает информационно-методическое сопровождение всех участников образовательного процесса, использующих в своей деятельности ИКТ, является центром по формированию информационной культуры учащихся и педагогов.</p> <p>4. Регулярное обновление информации на школьном сайте.</p>	<p>1. Недостаточно используется информационная сеть для доступности новых образовательных ресурсов.</p> <p>2. Не всегда эффективна информационная сеть для информирования родителей («Электронный дневник»).</p>

Характеристика контингента ГБОУ СОШ №448 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (см. приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- 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;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ СОШ №448 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ СОШ №448 и определяет порядок организации наставничества в Школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ №448, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ №448, утверждена директором ГБОУ СОШ №448.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ №448 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 обледования 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 Школе научно обоснованных и проверенных технологий;

– *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик» («студент-студент»), «учитель — учитель».

1.5. Планируемые модели взаимодействия наставников и наставляемых

Модели наставничества	Принцип взаимодействия	Форма наставничества
Традиционное наставничество: «один на один»	Традиционное наставничество: «один на один»	Ученик-Ученик Педагог-Педагог
Ситуационное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи в случаях, когда наставляемый нуждается в ней. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию.	Ученик-Ученик Педагог-Педагог
Партнерское наставничество: «равный-равному»	Взаимодействие сотрудников, находящихся в равном положении (по возрасту, по роду деятельности), но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, а другой – только приступает к деятельности в ней.	Ученик-Ученик Педагог-Педагог
Групповое наставничество	Один наставник работает с группой, непосредственно общаясь 1-2 раза в месяц.	Ученик-Ученик Педагог-Педагог
Виртуальное наставничество	Виртуальное наставничество	Ученик-Ученик Педагог-Педагог

1.6. Планируемые результаты реализации программы наставничества¹:

¹ Определение результатов основывается на актуальных запросах ГОУ

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ №448 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ №448 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию фундамента и сообщества благодарных выпускников.
- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей.

II. Организация деятельности ГБОУ СОШ №448 по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ №448) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ №448). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ №448, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ №448. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Школе. • Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. • Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. • Выбор форм наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> • Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ №448. • Анализ наличной ситуации в ГБОУ СОШ №448(характеристика контингента – приложение 1) • «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-

		<p>техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. • Пакет установочных документов. • Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества. • Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	<ul style="list-style-type: none"> • База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, - организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других - представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. • Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы <ul style="list-style-type: none"> - наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - кадров (возможно пересечение с выпускниками); 	<ul style="list-style-type: none"> • База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик/».

Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. • Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ul style="list-style-type: none"> • Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. • Собеседование. • Приказ о назначении наставников. • Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ul style="list-style-type: none"> • Встреча всех отобранных наставников и всех 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. • Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей • Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп • Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<ul style="list-style-type: none"> • 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, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг: 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	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы каждого тандема/группы. • Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества • Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ. • Популяризация эффективных практик 	<ul style="list-style-type: none"> • Приказ о проведении итогового мероприятия Программы • База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы

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 СОШ №448:

для учителей:

Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»;
для учеников:

Классные часы с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества;

для родителей:

Беседы с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества в рамках дня открытых дверей;

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: Круглый-стол с презентацией совместных проектов, с дальнейшим обсуждением полученного опыта участия в программе.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 448 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик» («студент-студент»), «учитель — учитель».

5.3. **Форма наставничества «ученик-ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования (11 - 9 классы) готовый к сотрудничеству с более младшим (5 классы). Их пары и группы сформированы по принципу помощи старшего младшему повысить успеваемость по предметам, а также по принципу схожих интересов для обмена опытом в качестве помощника.

Цель: Воспитание и развитие у учащихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.

Основные задачи:

- способствовать развитию гибких навыков,
- оказать помощи в адаптации к требованиям по новым предметам (5 класс),
- создать комфортные психологические и социальные условия внутри образовательной организации,
- способствовать формированию школьного социума.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус организации, взаимодействие учеников и выпускников в школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также возможному профессиональному определению.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- улучшение сплоченности в школьном коллективе на основе взаимовыручки и взаимопомощи (воспитательная цель);
- численный рост посещаемости внеурочной деятельности в школе;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы
- рост числа наставников, желающих продолжить наставничество далее и стать помощниками куратора.

Описание участников

Наставник.

Вариант 1. Интеллектуальный помощник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, развитыми умственными способностями, демонстрирующий хорошие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

Вариант 2. Друг по интересам. Активный обучающийся в какой-либо деятельности (направления: художественное, музыкальное, спортивное и т.д.), очень увлеченный своим делом или имеющий достижения, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни школы.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми потребностями и интересами – например, увлеченный определенным предметом или направлением ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, а также опытом старшего наставника по таким же интересам.

Возможные *варианты* формы наставничества «ученик – ученик»:

– взаимодействие «успевающий – нуждающийся в помощи в какой-то области», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие «лидер – пассивный», 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 по совместным интересам.

Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- проектная деятельность,
- классные часы,
- внеурочная работа,
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества,
- волонтерство.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

5.4 Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

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

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди *оцениваемых результатов*:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

Описание участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, человек готовый к сотрудничеству. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты формы наставничества «учитель – учитель»:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

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

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

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

Цели:

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

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Используется форма мониторинга, разработанная Центром развития наставничества СПБАППО

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.202...	Прогноз 30.05.202...
	Численность обучающихся, чел.	772	772
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 ² классах, чел.	342	342
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	90	90
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	12
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	44	44
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	52	52
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	15	15
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	2
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	2
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	80	81
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	12	12
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	27	27
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	7
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	7	7
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	15	15
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	12	12
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	50	50
	Иные субъекты, принимающих активное участие в	0	0

² Информация по классам актуальна для общеобразовательных организаций.

6	деятельности ГОУ (указать какие)		
---	----------------------------------	--	--

Приложение 2.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ
на 2021-2022 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p> <p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества Школы о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в Школе, Типовой формы программы наставничества в школе и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Октябрь 2021	Директор, администрация
		<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе.</p> <p>2.3. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе</p>	октябрь- Ноябрь 2021 г.	Директор, администрация, классные руководители

		<p>наставничества (классные часы).</p> <p>2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.5. Создание рубрики на сайте школы.</p>		
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в Школе»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в Школе</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в Школе. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества Школе (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2021 г.</p>	<p>Директор, администрация, классные руководители</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог,</p>	<p>Октябрь - ноябрь 2021 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		<p>соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Школы.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>		
	<p>Составление старт-листа наставников</p>	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	<p>Декабрь 2021</p>	<p>Администрация, куратор, классные руководители</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Рекрутинг наставников</p>	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p>	<p>декабрь 2021 г.</p>	<p>Куратор, психолог</p>

		<p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>		
<p>Формирование тандемов/ групп</p>		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГИМНАЗИИ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	<p>Декабрь-январь 2021 г.</p>	<p>Куратор, психолог</p>
<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи</p>	<p>Ноябрь – декабрь 2021 Январь-май 2022</p>	<p>Куратор</p>

Завершение 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	наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 4. Проведение круглого стола для подведения	наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Декабрь – 2021 Февраль 2022 г. Май 2022	Курагор, администрация, классные руководители

		<p>итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>6. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>7. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

2) обучающихся:

- не менее 10% в 2020 году;
- не менее 20% в 2021 году;
- не менее 30% в 2022 году;
- не менее 50% в 2023 году;
- не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

- не менее 10% в 2020 году;
- не менее 20% в 2021 году;
- не менее 30% в 2022 году;
- не менее 50% в 2023 году;
- не менее 70% в 2024 году.

Приложение 3

Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ³	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ⁴	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ⁵

Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁶	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу наставника	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв в наставника, размещенные на сайте организации

³ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

⁴ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

⁵ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁶ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁷ См. ссылку №8

