



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Утверждено
приказом от 31.08.2021 № 139
Директор ГБОУ средней школы №2
Василеостровского района
Санкт-Петербурга
Поздняков Е.В.



Принято
решением Педагогического совета
ГБОУ средней школы №2
Василеостровского района
Санкт-Петербурга.
с учетом мнения обучающихся и
их родителей (законных
представителей)
Протокол от 31.08.2021 № 1

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней школы №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 годы**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Характеристика образовательного процесса ГБОУ :

- совершенствуется работа над развитием условий, обеспечивающих доступное качественное образование, воспитание и развитие в безопасных, комфортных условиях, адаптированных к возможностям каждого ребенка, что подтверждается результатами процедур независимой оценки качества образования;

– активизирована деятельность школы по внедрению программы профориентации на текущий 2021-2022 учебный год;

– ведется работа по оптимизации службы психолого-педагогического сопровождения;

- создаются условия для индивидуального развития ребенка, что подтверждается результатами участия в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, смотрах различного уровня.

Однако остаются нерешенными следующие проблемы:

– основным препятствием при реализации управленческих, методических, организационно-педагогических задач является большая учебная нагрузка педагогического коллектива;

– недостаточно разработана система индивидуальных маршрутов обучающихся;

– школа находится на начальном этапе формирования партнерского/сетевого взаимодействия;

– .

Характеристика контингента ГБОУ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	615	604
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	289	276
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	53	55
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	17	16
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	80	81
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	0	10
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	4
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
3	Численность педагогических работников, чел.	51	51
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	19
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	10	11
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	6	6
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	37	40
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.	2	2
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	РЦОКОиТ, ФМ лицей № 344 Невского района, ИМЦ Невского района	РЦОКОиТ, ФМ лицей № 344 Невского района, ИМЦ Невского района, отдел образования Василеостров ского района
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	4	9
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)	-	-

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, который необходим для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 7-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- приобретение обучающимися нового социального, образовательного и коммуникативного опыта;
- повышение мотивации обучающихся к улучшению образовательных результатов через участие в программах поддержки, проектной и внеурочной деятельности, олимпиадном движении, профориентационных программах и практиках;
- приобретение обучающимися «новой грамотности», в том числе культурной, функциональной, математической, естественнонаучной, информационной, финансовой, формирование предпринимательского потенциала наставляемого через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание системы индивидуальных образовательных маршрутов для одаренных и талантливых учащихся и учащихся, имеющих затруднения в обучении, для детей с ОВЗ, подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи школы, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся, в том числе осознанного выбора профессии;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- создание условий для самореализации всех участников образовательных отношений в учебной, творческой и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней школе №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на

основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «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 Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании Педагогического совета ГБОУ, с учетом мнения обучающихся ГБОУ и родителей, утверждена директором (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

– индивидуализации, направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде,

безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- научности предполагает реализацию в ГБОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

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

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

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

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- рост образовательных результатов и «новой грамотности» обучающихся, подтверждаемые независимыми экспертными оценками;
- увеличение положительных результатов участия в олимпиадном и конкурсном движении;
- осознанный выбор выпускниками образовательных маршрутов;
- выстроенная система индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- улучшение психологического климата в ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанная с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- положительные оценки работы службы сопровождения;
- привлечение дополнительных ресурсов региона и иных образовательных организаций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря участию ГБОУ в грантовых конкурсах и формированию устойчивых связей между ГБОУ и партнерами.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими

работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – приложение 2)</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)) (приложение 3).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, спортивных и адаптационных вопросах; - 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. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу наставников из числа активных педагогов, - базу обучающихся для формы «учитель – ученик», «ученик-ученик», - базу наставников от организаций-партнеров, - базу выпускников.

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных вузов и организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников работе с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 3. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); 2) сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 4. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ:

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».

2. Информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы по наставничеству в лице.

3. Просветительские беседы (возможно, в онлайн-формате) о цели и задачах реализации Программы, формах наставничества.

4. Проведение первичных собеседований с потенциальными наставляемыми, обработка их предварительных запросов.

5. Выбор форм наставничества и подбор аудитории наставников. Проведение входного обучения и индивидуальная работа с каждым на этапе запуска Программы.

Адрес странички «Наставничество» на сайте школы, где будет вестись информационно-просветительская работа <http://sch2vo.ru/>

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: подготовка и проведение педагогического совета-презентации по теме «Развитие системы наставничества в образовательном учреждении как неформального вида образования» с подведением итогов реализации Программы за 2022 год **с приглашением наставников и наставляемых учащихся и награждением лучших тандемов.**

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

Возможные варианты наставничества

«учитель-ученик»	«ученик-ученик»	«учитель-учитель»
1.«Опытный педагог —имеющий затруднения в обучении или поведении ученик»	1. «Успевающий — имеющий затруднения в обучении»	1. «Опытный предметник – молодой специалист/малоопытный учитель»
2.«Молодой специалист - имеющий затруднения в обучении или поведении ученик»	2. «Равный — равному»	2. «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

3.«Опытный педагог — одарённый ученик»	3. «Лидер — пассивный или имеющий проблемы с поведением»	3. «Педагог-новатор — консервативный учитель-мастер»;
4.«Опытный педагог или молодой специалист — ребёнок с ОВЗ»		4. «Молодой учитель — молодой учитель»

5.3. Формы наставничества:

Форма наставничества 1.

<i>«Учитель-ученик»</i>	
Цель:	Раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение образовательных результатов, в первую очередь, по предметам точных и естественнонаучных дисциплин. 2. Развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций. 4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. 5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 6. Помощь в реализации лидерского потенциала.
Ожидаемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и лицея в целом. 2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии. 3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций. 4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, включая инновационные. 5. Высокий уровень включения наставляемых в различные

	<p>социальные, культурные и образовательные процессы.</p> <p>6. Отсутствие обучающихся, состоящих на различных видах учета.</p> <p>7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.</p>
--	--

Описание участников

Наставник	Наставляемый
<p>1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>1. Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, не обладающий навыками коммуникации со взрослыми для решения своих проблем, не способный к продуктивной самостоятельной работе; социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, имеющий проблемы с адаптацией, не принимающий участие в жизни класса отстраненный от коллектива или демонстрирующий проблемы с поведением</p>
<p>2. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж работы от 3 до 7 лет</p>	<p>2. Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, не обладающий навыками коммуникации со взрослыми для решения своих проблем, не способный к продуктивной самостоятельной работе.</p>
<p>3. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>3. Обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.</p>
<p>4. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией или молодой специалист, имеющий</p>	<p>4. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p>

малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж работы от 3 до 7 лет.	
--	--

Форма наставничества 2.

«Ученик — ученик»	
Цель:	Организация взаимодействия обучающихся лица для осуществления разносторонней поддержки в тандеме, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, или между равными обучающимися для взаимной поддержки и взаимообогащения.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение образовательных результатов, в первую очередь, по предметам точных и естественнонаучных дисциплин. 2. Развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций. 4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. 5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 6. Помощь в реализации лидерского потенциала. 7. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников, имеющих желание продолжить работу в качестве наставника в лицее.
Ожидаемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и лицея в целом. 2. Мотивация к изучению предметов по углубленным программам по математике, физике, информатике. 3. Увеличение числа обучающихся, посещающих кружки технического творчества и инженерного дела. 4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, включая инновационные. 5. Высокий уровень включения наставляемых в различные социальные, культурные и образовательные процессы. 6. Отсутствие обучающихся, состоящих на различных видах учета. 7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
Описание участников	
Наставник	Наставляемый
1. Успешный обучающийся, легко осваивающий углубленные программы по точным и естественнонаучным дисциплинам, обладающий высокой степенью коммуникативности, такта, доброжелательности, обладающий	1. Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, прежде всего, предметов углубленного цикла, не обладающий навыками коммуникации с взрослыми для решения

грамотной речью.	своих проблем, не способный к продуктивной самостоятельной работе.
2. Успешный обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты в области точных и естественнонаучных дисциплин, обладающий нестандартным мышлением, творческими способностями, победитель олимпиад и соревнований различных уровней, способный к взаимодействию со сверстниками и ребятами, младшими по возрасту.	2. Успешный обучающийся, имеющий стремление к высоким результатам в области точных и естественнонаучных дисциплин, но не обладающий нестандартным мышлением и творческими способностями.
3. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер класса, принимающий активное участие в жизни лица, участник всероссийских организаций и объединений с активной гражданской позицией.	3. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, имеющий проблемы с адаптацией, не принимающий участие в жизни класса, отстраненный от коллектива или демонстрирующий проблемы с поведением.

Форма наставничества 3.

<i>«Учитель — учитель»</i>	
Цель:	Организация взаимодействия молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным специалистом-педагогом, располагающим ресурсами и навыками, для оказания разносторонней поддержки с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения для достижения высокого уровня выполнения актуальных педагогических задач.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 2. Ускорить процесс профессионального становления учителя. 3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, отвечающего вызовам времени. 4. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 5. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

	6. Развивать профессиональную активность, воспитывать в молодом педагоге преданность образовательной организации, в которой он работает.
Ожидаемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. 3. Повышение уровня образовательной подготовки и психологического климата в школе. 4. Получение учителями-наставляемыми профессиональных советов, рекомендаций, необходимых компетенций для данного периода профессиональной реализации. 5. Стимулирование комфортного становления и развития учителя внутри образовательной организации.
Описание участников	
Наставник	Наставляемый
1. Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж работы от 3 до 7 лет или по каким-либо причинам прервавший стаж, или вновь принятый специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
2. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.	2. Педагог, имеющий стаж работы, но испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями, или обладающий профессиональной пассивностью.
3. Творческий педагог, владеющий современными технологиями обучения, включая цифровые, ведущий активную инновационную деятельность и способный оказать конкретную психоэмоциональную поддержку, сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.	3. Опытный представитель «старой школы», применяющий только консервативные методы обучения, испытывающий трудности в освоении новых технологий, или учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

4. Молодой учитель, активно осваивающий новые технологии и имеющий положительные образовательные и воспитательные результаты обучающихся, готовый к диссеминации опыта работы.	4. Учитель, сомневающийся в своем желании остаться в роли учителя или не уверенный в своих силах в овладении современными программами и цифровыми навыками и технологиями, но готовый к взаимообогащению через коммуникацию с коллегами по работе.
--	--

Схема реализации форм наставничества

Этапы реализации	Мероприятия		
	«учитель –ученик»	«ученик-ученик»	«учитель - учитель»
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества с выбранными формами	<p>1. Информационное продвижение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> -проведение административного совета по стратегии реализации Программы; -проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель», «учитель – ученик»; -проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик», «учитель – ученик»; -организация раздела по наставничеству на сайте школы <p>2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы.</p> <p>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Принятие внутренних локальных актов.</p> <p>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p> <p><u>Результат этапа:</u> дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>		
2. Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>1.Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>1.Выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Формирование базы наставляемых.</p>

	3. Формирование базы наставляемых.	3. Формирование базы наставляемых	
	<p><u>Результат этапа:</u> сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>		
3. Формирование базы наставников	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди обучающихся.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в п</p>	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>
	<p><u>Результат этапа:</u> сформированы две основные базы: наставники-обучающиеся для формы 1,2 наставники-педагоги для формы 3. Возможна четвёртая база – база «благодарных выпускников» для дальнейшего развития наставничества.</p>		
4. Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми. Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых; 2) выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; 3) проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; 		

	<p>4) формирование базы отобранных наставников. Для организации обучения наставников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) составление программы; 2) подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику; 3) выбор форматов обучения и преподавателя/преподавателей. <p><u>Результат этапа:</u> Сформирована база отобранных наставников и проведено их обучение.</p>
5.Формирование наставнических пар/групп	<p>Формирование пар/групп подходящих друг другу наставников и наставляемых. Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Сообщение всем участникам итогов встречи (независимо от формата), фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора. <p><u>Результат этапа:</u> Сформированы наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>
6.Организация работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе. Для этого проводится</p> <ul style="list-style-type: none"> - встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч , - итоговая встреча. <p><u>Результат этапа:</u> стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.</p>
7.Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><u>Результат этапа:</u> Выполненная программа по наставничеству.</p>

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и

адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

- 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.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	615	604
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	289	276
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	53	55
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	17	16
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	80	81
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	0	10
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	4
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
3	Численность педагогических работников, чел.	51	51
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	19
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	10	11
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	6	6
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	37	40
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.	2	2
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	РЦОКОиТ, ФМ лицей № 344 Невского района, ИМЦ Невского района	РЦОКОиТ, ФМ лицей № 344 Невского района, ИМЦ Невского района, отдел образования Василеостровского района
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	4	9
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)	-	-

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ
на 2020-2021 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Ноябрь-декабрь 2021 года	Директор, заместитель директора
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ.	Декабрь 2021 г.	Директор, заместитель директора, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ	Ноябрь-декабрь 2021 г	Директор, заместитель директора, проектная группа

	наставничества в ГБОУ	<p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, 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 ГБОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Январь-февраль 2022 г.	Куратор, заместитель директора по ВР
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<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>	Январь-февраль 2022г.	Куратор, заместитель директора по ВР

		3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Февраль-март 2022 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Февраль-март 2022 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи 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.	Апрель – ноябрь 2022 г.	куратор

		8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
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	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о подведении итогов реализации программы по наставничеству (о поощрении участников наставнической, о проведении итогового мероприятия Программы).</p> <p>4. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества.</p> <p>5. Проведение торжественного мероприятия в форме педагогического совета для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p> <p>8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>9. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	Ноябрь-декабрь 2022 г.	Куратор, заместитель директора по ВР

Приложение 3.

Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ¹	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ²	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ³

Приложение 4.

Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁴	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы ⁵	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

¹ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

² Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

³ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁴ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁵ См. ссылку №8

Целевые показатели реализации Программы

В результате реализации Программы обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 1% в 2022 году;

не менее 1,5% в 2023 году;

не менее 2% в 2024 году;

не менее 3% в 2025 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2022 году;

не менее 15% в 2023 году;

не менее 20% в 2024 году;

не менее 20% в 2025 году.