

ПРИНЯТО
Педагогическим Советом
ГБОУ СОШ №591 Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол №3 от 29.12.2021г.



**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы 591 Невского района Санкт-
Петербурга**

на 2021-2022 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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 СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами: педагогическим коллективом - достигнута положительная динамика показателей деятельности ОУ в результате реализации Программы развития 2016-2020 годы и Планов работы на 2018-2019 учебный год, 2019-2020 учебный год и 2020-2021 учебный год;

- 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;

- в школе создана современная высокотехнологичная образовательная среда. Создание единого информационного пространства (Цифровая образовательная среда организации) – один из ведущих факторов, влияющих на повышение качества образования;

- наблюдается стабильность набора обучающихся в первые, 10 классы, а также увеличение контингента в связи с востребованностью населением;

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

- развитие и совершенствование воспитательной системы, позволяющей каждому обучающемуся раскрыть и максимально реализовать свои индивидуальные творческие способности, в том числе за счет расширения спектра программ дополнительного образования;

- коллектив педагогических работников можно охарактеризовать как коллектив профессионалов, способных выдвигать единые педагогические требования к обучающимся, владеющих приемами и методами современного обучения, вовлекающих обучающихся в совместную познавательную и проектную деятельность.

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;

- сеть партнерского/сетевого взаимодействия находится в стадии развертывания;
- требует постоянного пополнения кадровый резерв ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга.

Общая численность обучающихся на 01.09.2021 г. Составляет 787 человек. Из них 336 человек обучаются в 5-9 классах, 56 человек - в 10-11 классах. 30% обучающихся успешно справляются с освоением образовательных программ. 10% обучающихся от общего числа учеников принимают активное участие в органах ученического самоуправления и деятельности общественных организаций. Менее 2% обучающихся 5-11 классов состоят на профилактических учетах. Педагогический состав ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга представлен 66 педагогами. 21 педагог имеет высшую квалификационную категорию, 20 педагогов имеют первую квалификационную категорию. Педагогический состав представлен разновозрастными представителями педагогического коллектива в равном соотношении. ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга активно взаимодействует с возможными сетевыми партнерами (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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга 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 ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГОУ) 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 («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга, согласована с Советом обучающихся ГБОУ и Советом родителей ГБОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга 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 обслеживания 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 СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга 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 — учитель», «ученик — ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост образовательных результатов и метапредметных показателей обучающихся, подтверждаемые независимыми экспертными оценками;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия, увеличение положительных результатов участия в олимпиадном и конкурсном движении;

- осознанный профориентационный выбор выпускников ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга;

- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- формирование кадрового резерва учителей, председателей методических объединений ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

II. Организация деятельности ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

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 СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. 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 СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга (характеристика контингента ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. – приложение 1)</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 2).</p>

		Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих 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 формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	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	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. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга

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 591 Невского района Санкт-Петербурга:

1. Информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы по наставничеству в ГБОУ СОШ 591.

2. Разные формы бесед о цели и задачах реализации Программы, формах наставничества.

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

4. 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 <http://591.gou.spb.ru/o-shkole/nastavnichestvo.html>

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: подготовка и выступление на Педагогическом совете с целью освещения результатов деятельности по направлению «Наставничество» и прогнозирования дальнейшей работы в данной системе взаимодействия.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

«ученик - ученик»	«учитель - учитель»
«Успевающий — имеющий затруднения в обучении»	«Опытный учитель – молодой специалист/будущий специалист»
«Равный — равному»	«Опытный предметник – неопытный предметник»
	«председатель методического объединения – будущий председатель методического объединения»
	«опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

5.3. 1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Цель	Организация взаимодействия обучающихся ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга 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, помощи в адаптации к новым условиям среды, создания комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение образовательных результатов. 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.

<p>ожидаемый результат</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и ГБОУ СОШ 591 в целом. 2. Мотивация к изучению предметов. 3. численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, представленных в том числе дополнительным образованием ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. 4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. 5. снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.
<p>описание участников</p>	<p>форма «Успевающий — имеющий затруднения в обучении» <u>Наставник:</u> успешный обучающийся, легко осваивающий образовательные программы, обладающий высокой степенью коммуникативности, такта, доброжелательности, обладающий грамотной речью. <u>Наставляемый:</u> 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>форма «Равный — равному» <u>Наставник:</u> Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы, участник всероссийских организаций и объединений с активной гражданской позицией. <u>Наставляемый:</u> 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>

2. Форма наставничества «учитель – учитель»

<p>Цель</p>	<p>Организация взаимодействия будущих педагогов, молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с</p>
--------------------	---

	<p>опытным специалистом-педагогом или педагога кадрового резерва председателей методических объединений, 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 и формирования кадрового резерва.</p>
<p>задачи</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прививать студентам (будущим педагогам), молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации, формирования кадрового резерва 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 (классного руководителя) на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 6. Развивать профессиональную активность, воспитывать в молодом педагоге преданность образовательной организации, в которой он работает. 7. Повышать интерес к методической деятельности, формировать резерв будущих председателей методических объединений.
<p>ожидаемый результат</p>	<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.

	<p>5. Стимулирование комфортного становления и развития учителя внутри образовательной организации.</p> <p>6. Формирование собственного резерва педагогов.</p>
<p>описание участников</p>	<p>форма «Опытный учитель – молодой специалист/будущий специалист» <u>Наставник:</u> Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист (будущий специалист), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. <u>Наставляемый:</u> Будущий специалист, 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.</p> <p>форма «Опытный предметник – неопытный предметник» <u>Наставник:</u> Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией. Владеющий педагогическими технологиями. <u>Наставляемый:</u> Педагог, имеющий стаж работы, но испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями, или обладающий профессиональной пассивностью.</p> <p>форма «председатель методического объединения – будущий председатель методического объединения» <u>Наставник:</u> Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией. Владеющий педагогическими технологиями. Имеющий опыт методической работы (возглавляющий</p>

	<p>методическое объединение)</p> <p><u>Наставляемый</u>: это педагог, имеющий стаж работы, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. способный к методической работе, однако не имеющий опыта в данной сфере.</p> <p>форма «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»</p> <p><u>Наставник</u>: Опытный педагог (классный руководитель), имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией. Владеющий педагогическими технологиями. Имеющий опыт работы классным руководителем (более 3-4 выпусков)</p> <p><u>Наставляемый</u>: это молодой классный руководитель, имеющий стаж работы, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Не имеющий опыта классного руководства.</p>
--	---

Схема реализации форм наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Результат
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 по реализации формы наставничества «учитель-учитель»; -проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик»; -организация раздела по наставничеству на сайте ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. <p>2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы.</p>	<p>дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимыми ресурсами (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</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>	
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем образовательной организации по обеим формам наставничества, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Формирование базы наставляемых.</p>	сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.
Формирование базы наставников	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников по обеим формам наставничества.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>	формирование и пополнение базы по обеим формам наставничества.
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми.</p> <p>Для этого:</p> <p>1) разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых;</p> <p>2) выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;</p> <p>3) проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;</p> <p>4) формирование базы отобранных наставников.</p>	Сформирована база отобранных наставников и проведено их обучение.

	<p>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. 	
Формирование наставнических пар/групп	<p>Формирование пар/групп подходящих друг другу наставников и наставляемых.</p> <p>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 	Сформированы наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе.</p> <p>Для этого проводится</p> <ul style="list-style-type: none"> - встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча. 	стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.
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>	Подготовка выступления на Педагогическом совете с подведением итогов, выполненная программа по наставничеству.

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.

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

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 ГОУ, 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.

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	787	787
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в5-9 классах, чел.	336	336
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	86	90
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	25
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	10
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	5	0
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	56	
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	15	23
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	16	25

.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	15
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
3	Численность педагогических работников, чел.	66	68
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	21
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	21	28
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	7
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	12	12
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	9	9
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	1
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	3	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	25	87
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	-	-

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга на 2021-2022гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<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 ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	октябрь-ноябрь 2021г.	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных	<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 наставничества.</p> <p>2.3. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ СОШ 591 с целью информирования о программе наставничества (классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p>	ноябрь – декабрь 2021г.	руководитель, администрация, классные руководители

	наставников	2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ 591.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ 591» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ 591 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ 591. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ 591 (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	ноябрь – декабрь 2021г.г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	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. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: класный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании	октябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	ноябрь-декабрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители
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»)	январь -февраль 2022г.	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 тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	январь -февраль 2022г.	Куратор, психолог

		6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 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. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	февраль 2022 г. –май 2022г.	куратор
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	<ol style="list-style-type: none"> 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 подведении итогов реализации программы по наставничеству (о поощрении участников наставнической, о проведении итогового мероприятия Программы). 4. Приказ о проведении итогового мероприятия 	Май – июнь 2022 г.	Куратор, администрация, классные руководители

	наставничества и награждения лучших наставников	<p>Программы</p> <p>5. Приглашение на мероприятие всех участников программы наставничества.</p> <p>6. Проведение мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте ГБОУ СОШ 591 Невского района Санкт-Петербурга.</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	---	---	--	--

