

**Принята**

Советом ГБОУ СОШ № 13  
с углубленным изучением  
английского языка  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 21.10.2021 № 2

**С учетом мнения Совета обучающихся**

ГБОУ СОШ № 13 с углубленным  
изучением английского языка  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 22.10.2021 № 3

**С учетом мнения Совета родителей**

ГБОУ СОШ № 13 с углубленным  
изучением английского языка  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 22.10.2021 № 3

**Утверждена**

Приказом директора от 22.10.2021 № 285/1  
ГБОУ СОШ № 13 с углубленным  
изучением английского языка Невского  
района Санкт-Петербурга

Е.В. Харчилава



## **Программа наставничества**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 13 с углубленным  
изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2021

## Пояснительная записка.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ СОШ № 13. Технология наставничества применима для решения **проблем**, с которыми сталкиваются педагоги и обучающиеся, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания,
- проблема карьерного роста активного педагога,
- проблема расширения способов работы с одаренными детьми,
- проблема неуспешности отдельных обучающихся.

Образовательный процесс ГБОУ характеризуется следующими успехами:

- школа востребована населением района;
- стабильно высокие результаты ОГЭ/ЕГЭ;
- стабильно высокий процент выбора учащимися профильного предмета ГИА;
- ежегодно до 30 учащихся сдают экзамен на Международный сертификат;
- принимают участие в международном конкурсе **British Bulldog** и занимают в Невском районе почетные первые места;
- хорошие результаты по английскому языку показывают учащиеся на конкурсах и фестивалях разных уровней;
- практически все желающие обучающиеся поступают в вузы. Английский язык сегодня является важным для любой специальности, т.к. обеспечивает востребованность и конкурентоспособность специалиста со знанием иностранного языка.

**Таблица 1. Характеристика контингента ГБОУ**

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2022	Прогноз 31.12.2022
	Численность обучающихся, чел.	852	852
	в том числе:		
	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	366	366

1.			
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	112	116
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	28	32
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	26	40
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	0
2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	66	66
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	24	26
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	10
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	20
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	77	78
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	22
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	36	37
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	11
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	21	31
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	18	19
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	4	5
4	Количество партнеров ГОУ	4	4
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	8	10
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	Совет родителей ГБОУ, Совет обучающихся ГБОУ	Совет родителей ГБОУ, Совет обучающихся ГБОУ

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 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, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

### **Нормативные правовые акты Санкт-Петербурга**

Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 июля 2020 г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»

**Нормативные правовые акты ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга:**

- Устав ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга;
- Программа развития ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга на 2020-2024гг;
- Отчет о результатах самообследования деятельности ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга;
- Положение о Педагогическом совете ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга;
- Положение о Методическом совете ГБОУ СОШ № 13 с

углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании Педагогического совета ГБОУ, согласована с Советом обучающихся ГБОУ и Советом родителей ГБОУ, утверждена директором.

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 обследования 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: «ученик-ученик», «учитель-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

## 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. 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 ГБОУ**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы из числа:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического</li> </ul> </li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.



	<p>опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>– сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>– успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>– представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p> <p>3. Программа обучения.</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> <li>– встречу-планирование,</li> <li>– комплекс последовательных встреч,</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики</li> </ul>

	– итоговую встречу.	Влияния программы на наставляемых; – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

### **III. Реализация целевой модели наставничества**

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

- информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы наставничества;
- просветительские беседы о цели и реализации Программы наставничества;
- освещение хода реализации Программы наставничества на сайте ОУ;
- входное обучение участников Программы, индивидуальные консультации.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: педагогический совет по теме «Развитие системы наставничества в ГБОУ СОШ № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга».

Адрес раздела «Наставничество» на сайте ГБОУ, где будет вестись информационно-просветительская работа <http://school13spb.ru/about-us-1/2-uncategorised/1809-nastavnichestvo/>

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».
- Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
- Реализация Форма наставничества «Студент - работодатель».

### 3.3. Формы наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 13 в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент - работодатель».

**Таблица 2. Форма наставничества «Ученик – ученик».**

<b>«Ученик – ученик»</b>	
<b>Цель:</b>	Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение образовательных результатов по английскому языку.</li> <li>2. Оказание помощи в адаптации к изучению английского языка по углубленной программе.</li> <li>3. Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>4. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.</li> <li>5. Развитие гибких навыков.</li> <li>6. Социализация обучающихся.</li> <li>7. Развитие навыков коммуникации.</li> <li>8. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.</li> <li>9. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.</li> </ol>
<b>Ожидаемый результат:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.</li> <li>2. Повышение успеваемости в школе.</li> <li>3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.</li> <li>4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.</li> <li>5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.</li> </ol>

### Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>• Участник ДОО «13 квартал».</li> <li>• Участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p style="text-align: center;">Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

**Таблица 3. Форма наставничества «Учитель – учитель».**

«Ученик – учитель»	
<b>Цель:</b>	Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</li> <li>2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.</li> <li>3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.</li> <li>4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.</li> <li>5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.</li> <li>6. Повышение уровня профессиональной компетентности учителей.</li> <li>7. Адаптация к новым условиям работы.</li> <li>8. Карьерный рост учителей.</li> </ol>

<b>Ожидаемый результат:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.</li> <li>2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.</li> <li>3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.</li> <li>4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.</li> <li>5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.</li> <li>6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.</li> <li>7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</li> <li>8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).</li> </ol>
-----------------------------	---

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
Кто может быть.		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель,		

процесса и с решение конкретных психолого педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		
--	--	--	--

**Таблица 4. Форма наставничества «Студент - работодатель».**

<b>«Студент - работодатель»</b>	
<b>Цель:</b>	Успешное формирование у студентов и педагогов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков педагогической деятельности.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.</li> <li>2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.</li> <li>3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.</li> <li>4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии учителя.</li> <li>5. Развитие навыков наставника у учителей школы.</li> <li>6. Привлечение в школу молодых специалистов из числа студентов, проходивших педагогическую практику.</li> </ol>
<b>Ожидаемый результат:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение уровня проведения педагогической практики и улучшение психоэмоционального фона в школе.</li> <li>2. Привлечение в школу педагогов без опыта работы.</li> <li>3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов педагогической практики.</li> <li>4. Увеличение числа учителей-наставников начальной школы и учителей физической культуры.</li> <li>5. Привлечение педагогов дополнительного образования в области физической культуры.</li> </ol>

**Характеристика участников формы наставничества «Студент - работодатель».**

	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<b>Наставник</b> Кто может быть.	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li> </ul>	Социально активный студент с образовательными потребностями,	Плохо мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением передать педагогический опыт в диалоге будущему коллеге.</li> <li>• Представитель администрации или служб сопровождения образовательного учреждения.</li> </ul>	<p>мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых профессиональных навыков.</p>	<p>желания самостоятельно повышать образовательный уровень, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
--	--	---

**Таблица 5. Схема реализации форм наставничества**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия внутри организации</b>	<b>Работа с внешней средой</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества.</li> <li>2. Выбор форм наставничества.</li> <li>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>4. Формирование мотивированной команды.</li> </ol>	Информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. «Дорожная карта» реализации наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о целях программы наставничества.</li> <li>2. Организовать сбор данных о наставляемых.</li> <li>3. Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.</li> </ol>		База наставляемых. Карта запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.</li> </ol>	Информирование и мотивирование кандидатов в наставники.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы</li> <li>2. Выявление</li> </ol>	Найти ресурсы для организации обучения	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми

	<p>наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>		<p>потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Проведение общей встечи с участием всех наставников и наставляемых</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	Привлечь психологов, волонтеров к формированию пар или групп.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.
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"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	Трансляция промежуточных результатов партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения. Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы</p> <p>2. Реализовать систему поощрений наставников</p> <p>3. Проведение открытого публичного мероприятия для представления результатов</p>	Пригласить представителей внешней среды на итоговое мероприятие.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические



	наставничества, чествования лучших наставников и популязация лучших кейсов.		практики, привлечено внимание общественности, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.
--	---	--	---

## **VI. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

4.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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 мониторинга:**

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

### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества, коррекция в случае необходимости;
- 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 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 ГБОУ.

#### 4.4 Внутренний мониторинг результатов реализации Программы наставничества.

Для оценки эффективности внедрения и функционирования Программы наставничества в ГБОУ выделены следующие индикаторы:

##### 1. В части оценки наставнической программы:

- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

##### 2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в ГБОУ:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

##### 3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;

- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция;
- повышение процента обучающихся, желающих высокой школьной успеваемости;
- рост числа обучающихся, посещающих спортивные секции;
- рост числа обучающихся принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне;
- рост числа обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности;
- рост собственных профессиональных работ, статей, исследований, методически практик педагогических работников с небольшим стажем работы;
- рост числа студентов давших высокие оценки педагогической практике.

**Перспективные результаты внедрения Программы наставничества с учетом целевых показателей охвата до 2023 года.**

Охват программой обучающихся	2022		2023	
	Не < 2%	20	Не < 4 %	40
Охват программой педагогических работников	Не < 10%	7	Не < 20%	15

Приложение 1.

Таблица 1. Характеристика контингента ГБОУ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2022	Прогноз 31.12.2022
	Численность обучающихся, чел.	852	852
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	366	366
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	112	116
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	28	32
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	26	40
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	0
2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	66	66
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	24	26
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	10
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	20
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	77	78
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	22
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	36	37
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	11
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	21	31
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	18	19
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	4	5
4	Количество партнеров ГБОУ	4	4
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	8	10
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	Совет родителей ГБОУ, Совет обучающихся ГБОУ	Совет родителей ГБОУ, Совет обучающихся ГБОУ

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ  
на 2022-2023гг.**

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 ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Январь-май 2022	Директор, заместитель директора
	2) Информирование педагогического сообщества о реализации программы наставничества. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы. Информирование	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Проведение родительских собраний.</p> <p>2.3. Информирование внешней среды</p> <p>2.4. Проведение ученических конференций, классных часов.</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ, размещение информации в социальных сетях.</p>	Январь 2022 г.	Директор, заместитель директора, классные руководители, куратор Целевой модели наставничества

	обучающихся о реализуемой программе наставничества.			
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ</p> <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>	Январь 2022г	директор, администрация, проектная группа
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, соцработник, родители, по средствам google формы. 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>	Январь - февраль 2022	Куратор, администрация, классные руководители

		<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>		
Формирование базы наставников	Составление старт-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 по средствам google формы. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.</p>	Февраль 2022 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам, анализ резюме.</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p> <p>5. Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.</p> <p>6. Организовать «Школу наставников» и провести обучение в соответствии с утвержденными программами и графиками.</p>	Март 2022 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников. Проводится в форме представления наставников и обсуждения проблем	Март 2022 г.	Куратор, психолог



		<p>решаемых с помощью наставничества.</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>		
<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Разработка индивидуального плана/программы осуществления наставничества.</p> <p>5. Выбор форматов и взаимодействия для каждой пары или группы.</p> <p>6. Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки целей и задач на конкретные периоды.</p> <p>7. Своевременная корректировка индивидуального плана осуществления наставничества; формулирование целей на ближайший период работы.</p> <p>8. Оценивание мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста</p>	<p>Март 2022 г. – декабрь 2022 г.</p>	<p>Куратор</p>

		<p>участников, динамика образовательных результатов.</p> <p>9. Анализ результатов выполнения программы в группах/тандемах, рефлексия работы. Принятие решения о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>10. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>11. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>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>	<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 поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p>	Декабрь 2022г.	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	--	--	--

**Приложение 3.**

**Примерная форма базы наставляемых**

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

**Приложение 4.**

<sup>1</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>2</sup> Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен



