

ПРИНЯТА  
Решением педагогического совета  
ГБОУ гимназии №205  
Протокол № 2  
от «26» октября 2021

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ гимназии №205  
\_\_\_\_\_  
И. В. Тимохина  
Приказ № 224 (П)  
от «26» октября 2021

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
гимназии №205  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

**Разработано:**  
проектная группа педагогов  
во главе с куратором

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ гимназии № 205 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N 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 ОУ характеризуется следующими успехами и проблемами. Обучающиеся в Гимназии занимают активную жизненную позицию, принимают участие во Всероссийских олимпиадах, конкурсах и научно-практических конференциях различного уровня, показывают достойные результаты совместного труда учителя и ученика. Но зачастую современные подростки не всегда мотивированы к обучению и саморазвитию, причина этому – информационная перегруженность. Она приводит к неумению обучающихся сохранять информацию в полном и сжатом виде, в связи с этим у них ухудшается память и внимание. Характеристика контингента ОУ (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 ОУ 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 ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Гимназия №205 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) 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 Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Гимназия №205 Фрунзенского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового), утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ 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 ОУ 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<sup>1</sup> сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик-ученик», «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## **II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ). 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, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ОУ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение 1) «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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.

Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, 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 ОУ включает действия по формированию 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 опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <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> 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> </ul> сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); <ul style="list-style-type: none"> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> </ul> представители других организаций, с которыми есть партнерские связи1)	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».</li> </ul>
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	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.

	тандемов/групп в специальной базе куратора.	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"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
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 ОУ. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ

### 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 ОУ:

- Педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- Информирование родительского сообщества, обучающихся через сайт ОУ Гимназии №205 (<https://gym205.ru/nastavnichestvo>) о планируемом участии в реализации проекта по внедрению целевой модели наставничества в Санкт-Петербурге на 2021- 2022 учебный год, целях, задачах и преимуществах Программы.
- Рассылка в родительские чаты и чаты классов мессенджеров, информирование через социальные сети учащихся, родителей и выпускников об актуальной информации с сайта ОУ.
- Популяризация роли наставника: информационные плакаты на территории школы.
- Классные часы с 4-11 классов на тему «Наставничество в нашей жизни».
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие «Круглый стол. «Успех каждого».

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

### **5.3. Формы наставничества.**

#### **5.3.1. Форма наставничества «Ученик — ученик»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

1. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальнопродуктивной деятельности в современном мире;
2. Раскрытие и помощь в реализации лидерского потенциала.
3. Формирование открытого и эффективного сообщества обучающихся внутри образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
4. Повышение мотивации к учебе, раскрытие и улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
5. Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
6. Укрепление связи школьника-будущего выпускника со школой;
7. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди учеников;
8. Помощь в адаптации к новым условиям, в случае если ученик новичок и перевёлся из другой школы.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.



## Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»

Наставник (куратор)	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско- юношеских организаций и объединений.</p>	<p>Не принимающий партия в жизни школы отстраненный от коллектива.</p> <p>Демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.</p> <p>С ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>Попавших в трудную жизненную ситуацию.</p> <p>Имеющих проблемы с поведением.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>
<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско- юношеских организаций и объединений.</p>	<p><b>«Равный-равному»</b></p> <p>Обучающиеся, имеющие одинаковые права, положение, значение в ученическом коллективе.</p> <p>Обучающиеся, имеющие равные возможности, способности.</p>	
<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско- юношеских организаций и объединений.</p>	<p><b>«Успевающий -неуспевающий»</b></p> <p>Отстающий обучающийся, который не овладевает на удовлетворительном уровне за отведенное время знаниями, предусмотренными учебной программой.</p> <p>Обучающийся, который не может продемонстрировать тот уровень знаний, умений, скорость мышления и выполнения операций, который показывают обучающиеся рядом с ним ученики.</p>	

## Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Равный-равному»	<p>Обмен навыками.</p> <p>Устранение барьера между «учителем» и учеником, что делает обучение неформальным;</p> <p>Передача личного опыта, не формализовано в виде курса обучения, а «от себя»</p> <p>Передача мотивации и энтузиазма «учителя» ученику, что делает знания эмоциональными и запоминающимися, а следовательно, достигается поставленная цель.</p> <p>Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.</p> <p>Помощь в реализации лидерского потенциала.</p> <p>Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.</p>
«Успевающий – неуспевающий»	<p>Улучшение результатов обучения, а также творческих и спортивных результатов.</p> <p>Рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся.</p> <p>Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.</p> <p>Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.</p>
«Лидер-пассивный»	<p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.</p> <p>Раскрытие лидерских качеств наставляемого.</p> <p>Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.</p> <p>Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.</p>

## Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Предоставление программ наставничества в форме «Ученик -ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	<p>Анкетирование.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Использование базы наставников.</p>
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включённые в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	<p>Анкетирование.</p> <p>Листы опроса.</p> <p>Использование базы наставляемых</p>

Формирование групп, пар	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализация формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на ученической конференции.

### 5.3.2. Форма наставничества «Учитель-учитель»

**Цель:** запустить процесс улучшения качества преподавания на уроке, создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех субъектов образовательного процесса, а также комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Организация взаимного обучения педагогов в школе;
2. Построение недостающих профессиональных связей;
3. Создание условий по формированию потребности заниматься анализом и результатов своей профессиональной деятельности;
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
5. Создание для плавного «входа» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и, как следствие, успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня «закреплённости» молодых специалистов в образовательной организации.
2. В результате заимствования опыта друг- друга, возможности для творчества, профессионального и личностного роста, обращения к творческому поиску при столкновении с трудными обстоятельствами, снижается риск профессионального выгорания учителя;
3. Совершенствуется мастерство педагога, учительские навыки и тем самым повышаются общие образовательные результаты школы;
4. Педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации.

### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»**

Наставник (куратор)	Наставляемый (равный-равному)
<b>Опытный, мотивируемый учитель</b> Способный к отбору информации. Имеющий социальный интеллект.	<b>«Молодой специалист» - «Молодой специалист»</b> Молодой специалист – от 0 до 3 лет,

<p>Способный мыслить проектно. Обладающий межкультурной компетентностью. Способный мыслить нестандартно и глубоко. Осознающий смысл учения и понимающий личную ответственность за будущий результат. Владеющий универсальными навыками мышления. Способный на сотрудничество. Способный работать с современными СМИ.</p>	<p>испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействия с обучающимися.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p><b>Опытный, мотивируемый учитель</b> Способный к отбору информации. Имеющий социальный интеллект. Способный мыслить проектно. Обладающий межкультурной компетентностью. Способный мыслить нестандартно и глубоко. Осознающий смысл учения и понимающий личную ответственность за будущий результат. Владеющий универсальными навыками мышления. Способный на сотрудничество. Способный работать с современными СМИ</p>	<p><b>«Учитель в стадии становления педагогического мастерства» - Учитель в стадии становления педагогического мастерства»</b> Имеющий малый опыт работы – от 3 до 5(7) лет, сталкивающийся с «педагогическими затруднениями» (осознаваемые учителем, которые он хочет, но не может устранить; не осознаваемые учителем, которые он сумеет обнаружить и устранить при получении соответствующей помощи; ошибки, которые осознаются учителем как правильные методические решения, изменять которые он считает нецелесообразным. Стремящийся совершенствовать учительские навыки.</p>
<p><b>Опытный, мотивируемый учитель</b> Способный к отбору информации. Имеющий социальный интеллект. Способный мыслить проектно. Обладающий межкультурной компетентностью. Способный мыслить нестандартно и глубоко. Осознающий смысл учения и понимающий личную ответственность за будущий результат. Владеющий универсальными навыками мышления. Способный на сотрудничество. Способный работать с современными СМИ</p>	<p><b>«Учитель- мастер» - «Учитель- мастер»</b> Специалист с высоким эмоциональным интеллектом, стремящийся к распространению нереализованного педагогического опыта. Опытный учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости или «кризиса рутинной работы»</p>

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Молодой специалист» - «Молодой специалист»	<p>Приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных); Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; Создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</p>

	<p>Выработка в результате взаимопосещений (учатся не у куратора, а друг у друга и поиска решений обнаруженных проблем наиболее эффективной Модели урока и, как следствие, запуск процесса улучшения качества преподавания на уроке.</p> <p>Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно- воспитательного процесса.</p>
<p>«Учитель в стадии становления педагогического мастерства» - Учитель в стадии становления педагогического мастерства»</p>	<p>Оказание целенаправленной помощи через разнообразные формы с обязательным и использованием достижений педагогической науки;</p> <p>Устранение методических ошибок и затруднений;</p> <p>Организация деятельности по оказанию педагогам методической помощи.</p> <p>Выработка в результате взаимопосещений (учатся не у куратора (наставника), а друг у друга) и поиска решений обнаруженных проблем наиболее эффективной Модели урока и, как следствие, запуск процесса улучшения качества преподавания на уроке и повышения качества образования в целом.</p> <p>Пополнение методической копилки учителя.</p> <p>Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно- воспитательного процесса.</p> <p>Взаимная удовлетворённость участников процесса.</p> <p>Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p>
<p>«Учитель-мастер» - «Учитель- мастер»</p>	<p>Повышение продуктивности работы педагога и результативности образовательной деятельности.</p> <p>Отслеживание прогресса в достижении конкретных карьерных целей.</p> <p>Передача знаний, навыков, опыта и успешных Моделей урока».</p> <p>Устранение возникших профессиональных дефицитов.</p> <p>Пополнение методической копилки учителя</p> <p>Совершенствование системы методической работы. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно- воспитательного процесса.</p> <p>Взаимная удовлетворенность участников процесса</p>

## 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<sup>2</sup>.

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.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	856	860
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	383	380
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	148	187
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	35	45
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	25
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	98	98
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	33	56
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	15	15
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	79	83
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	24	35
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	40	43
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	7
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	11	13
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	16	11
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	5	7
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	65	70
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)		



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

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>	Май-август 2021	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<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. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских</p>	Сентябрь 2021 г.	руководитель, администрация, классные руководители

		связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь-октябрь 2021 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: классный 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-ноябрь 2021	Куратор, администрация, классные руководители

		анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-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 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»).	Ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения	Ноябрь 2021 г	Куратор, психолог

		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"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> <li>6. Регулярная обратная связь от участников программы</li> <li>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</li> <li>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</li> </ol>	ноябрь 2021 г. – май 2022	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 наставничества и награждения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> <li>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</li> <li>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</li> <li>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</li> <li>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров,</li> </ol>	Май 2022 г.	Куратор, администрация, классные руководители

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

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.