

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 425 имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

Принята
Общим собранием
коллектива

Протокол № 2 от 30.10.2020



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы №425
имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района
Санкт-Петербурга

И.Н. Асанова

И.Н. Асанова

Приказ № 147-1-Д от 30.10.2020

Программа наставничества
ГБОУ школы №425 имени академика П.Л. Капицы
Кронштадтского района Санкт-Петербурга
на период 2020-2021 год

Санкт-Петербург
2020 г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школа 425 имени академика П.Л. Капицы (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 ГОУ характеризуется следующими успехами и проблемами:

Школа № 425 имени академика П.Л.Капицы одна из старейших школ Санкт-Петербурга (основана в 1873 году). С 1996 года школа развивается как Школа экономической культуры, реализуя ПРОГРАММЫ развития, внедряя инновационные программы. Трижды школа становилась победителем в конкурсе на лучшую школу, реализующую инновационные программы, проводимым в рамках ПНПО «ОБРАЗОВАНИЕ», получала денежные гранты. В настоящее время в школе реализуется программа СПРОС— «социальное партнерство для расширения образовательной среды», создан Центр Проектов и социальных инициатив, работает совет старшеклассников, в котором есть и кураторы Центра Проектов. Одной из сильных сторон школьного сообщества является воспитательная система школы, патриотическое направление которой охватывает все ученическое сообщество. В школе функционирует движение ЮНАРМИЯ, насчитывающее на сегодняшний день 180 юнармейцев. Среди них 41 человек награждены правительственными наградами за участие в Параде Победы и в Главном Военно-морском Параде.

Гордость школы – Музей истории школы, активный участник воспитательного процесса.

Школа располагает в трех зданиях, имеет три спортивных площадки, в районе является самой крупной по количеству учащихся и педагогов. В старших классах открыты профили: социально-экономический, химико-биологический, информационно-технологический.

Среди выпускников школы практически ежегодно есть медалисты (2-7 чел), высокий процент поступления в ВУЗы. Тем не менее проблемы успеваемости тоже являются острыми, так как среди большого количества учеников есть отстающие и неуспевающие. Программа наставничества станет одним из способов решения проблемы улучшения образовательных результатов. Создать тандем «Ученик-ученик» можно и для тех учащихся, которые учатся в форме семейного образования, что тоже повысит его эффективность. Форма наставничества «Студент-группа учеников» практически уже существует в нашей школе, наши выпускники, будучи уже студентами курируют совет старшеклассников и отряды ЮНАРМИИ. Для учащихся из профильных классов мы рассматриваем возможность наставничества «Работодатель-ученик».

Большой педагогический коллектив ежегодно пополняется молодыми учителями, в том числе выпускниками нашей школы, наставничество в форме «Учитель-учитель» активно внедряется в школе в рамках движения «КРОНА» (Кронштадтское наставничество), на базе Центра Проектов второй год работает районный Совет молодых педагогов и ассоциация педагогов-наставников.

Характеристика контингента ГОУ (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 наставничества 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;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми

потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

- повышение престижности и значимости волонтерского движения;

- расширение и активизация деятельности ЮНАРМИИ;

- активизации работы ЦЕНТРА ПРОЕКТОВ и СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ, расширения образовательной среды, увеличении количества социальных партнеров школы.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ ШКОЛА 425 имени академика П.Л. Капицы (далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом школы и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГОУ 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 ГОУ 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: «Студент—ученик», «Учитель—учитель», «Ученик-ученик»,

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

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

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

- улучшение психологического климата в ГОУ 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;
- расширение образовательной среды, появление новых социальных партнеров школы;
- рост числа участников проектной деятельности;
- рост числа участников движения РДШ и ЮНАРМИЯ;
- рост популярности профильных классов;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона благодаря формированию устойчивых связей между ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы наставничества в ГО.

Таблица 1

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

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ГОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p>

		<p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<p>Завершение Программы</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ.</p> <p>4. Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

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

- публикация информации о ходе реализации программы (объявления, пресс-релизы событий и мероприятий) на сайте школы <http://school425.ru> (в разделах «Наставничество», «Новости», «Наши достижения», «Олимпиады и конкурсы»), в официальных СМИ (газета «Кронштадтский вестник»), в официальных классных группах соц. сетей, в ВК-группе «Юнармейцы 425 школы», на официальной странице школы в инстаграмм <https://www.instagram.com/school.425/>

- создание творческой группы учащихся для разработки информационного контента, который будет информировать школьное сообщество о задачах и возможностях наставничества, его формах и т.д.—в СМИ, через Школьное телевидение, наглядную агитацию и общение с учащимися в классах;

- проведение тематических встреч (различных форматов) с родительским сообществом, с сообществом выпускников, партнерами, с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества.

- обсуждение роли классных руководителей в формировании базы наставляемых и наставников на заседании МО классных руководителей;

- поиск социальных партнеров в учреждениях района и Санкт-Петербурга, а также среди выпускников школы прошлых лет;

На этапе завершения Программы предусмотрены итоговые события:

- презентация достигнутых результатов тандемами и группами

- освещение итогов программы на сайте школы, в Инстаграмме на странице школы, на школьном телевидении, на информационных стендах.

- общий сбор участников программы, награждение наставляемых и наставников по номинациям сертификатами или грамотами, специально разработанными для этой цели.

- торжественная церемония «Посвящение в наставники»

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ на первый год реализации программы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «Ученик –ученик»

- «Учитель–учитель»

«Студент–ученик»

3.2.1. «Ученик–ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в развитии гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты:

- улучшение образовательных показателей у наставляемых;
- повышение уровня включенности наставляемых в культурные и социальные процессы школы;
- положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников к школе.
- уменьшение количества жалоб на поведение учащихся, конфликтных ситуаций;
- количественный и качественный рост реализованных проектов.

В роли наставляемых:

- учащиеся, имеющие академическую неуспеваемость по одному и более предметам
- учащиеся с низкой мотивацией к учебе, пассивные в коллективных делах класса, испытывающие трудности в общении с ровесниками;
- учащиеся, прибывшие в класс недавно и находящиеся в процессе адаптации к новым условиям;
- учащиеся с особенностями здоровья, обучающиеся на дому постоянно или временно, получающие образование на семейной форме обучения;
- учащиеся, стоящие на профилактическом учете (как в школе, так и в кдн);
- учащиеся, пожелавшие овладеть новыми для себя умениями, навыками и компетенциями.

Наставники:

- активные старшеклассники, обладающие лидерскими качествами, высокими коммуникативными показателями, пользующиеся авторитетом в ученической среде;
- учащиеся с высокими образовательными результатами, победители олимпиад школьного, районного уровня;
- учащиеся с активной жизненной позицией;
- учащиеся, обладающие конкретными умениями и компетенциями, востребованными среди наставляемых и готовые передать свои знания и умения.

Схема реализации наставничества «Ученик-ученик»



Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Распространение информации о задачах и возможностях программы наставничества на сайте, в инстаграмме, через школьное ТВ, на классных часах и т.д.	Ноябрь 2020 г	Куратор Горлатова Е.В. Учебный совет: Белова С. Смирнов Л.
	Поиск наставляемых: Собеседование с	Ноябрь– декабрь	Классные руководители

	<p>классными руководителями, с социальным педагогом, с психологом, с учащимися. Анкетирование учащихся. Подбор наставников (анкетирование, собеседование, опрос) Обучение наставников.</p>		Куратор
Основной	<p>Создание пар, групп, утверждение приказом состава тандемов. Проведение первой встречи наставляемых и наставников, составление плана совместной деятельности пар, начало взаимодействия в соответствии с поставленными задачами</p>	Декабрь 2020 – май 2021	Наставники Куратор
Завершающий	<p>Анализ результатов взаимодействия наставляемых и наставников: анкетирование, опрос, проверка образовательных результатов и т д. Подготовка к итоговому мероприятию, освещение итогов, доведение результатов до всех заинтересованных лиц (родители, ровесники, администрация школы, служба сопровождения и др.)</p>	Май-октябрь 2021	Куратор Наставники Ученический совет

3.2.2. «Учитель–учитель»

Цель:

Успешное закрепление на работе молодых педагогов, рост их профессионального потенциала. Создание комфортной педагогической

среды и условий в педагогическом коллективе для помощи педагогам всех категорий в обозначившихся у них проблемах и **потребностях**.

Задачи:

- сформировать у молодых педагогов умение и потребность анализировать свою профессиональную деятельность
- развивать интерес к методике организации учебного процесса;
- ориентировать молодых педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- оказать помощь учителям старшего поколения в овладении современными информационными технологиями;
- помочь учителям, находящимся в состоянии профессионального выгорания, преодолеть кризис отношения к профессии.

Ожидаемые результаты:

- включенность молодых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- повышение уверенности в своих силах как у молодых педагогов, так и давно работающих и «уставших».
- развитие личного творческого потенциала каждого учителя.

Наставляемый:

- молодой педагог, имеющий стаж до трех лет, испытывающий затруднения в организации учебного процесса, в общении с родителями, в налаживании контакта с учащимися;
- педагог, пришедший работать в школу недавно, еще не адаптировавшийся в новом коллективе;
- педагог, работающий в школе больше 30 лет, испытывающий затруднения с освоением новых информационных технологий;
- педагоги с большим стажем, испытывающие профессиональную и психологическую усталость, находящиеся в состоянии профессионального выгорания;
- педагоги, которые впервые стали классными руководителями;

Наставник:

- опытный педагог-предметник, работающий в той же предметной области, что и наставляемый;
- педагог, обладающий лидерскими и коммуникативными навыками, пользующийся уважением и доверием коллег, вызывающий эмпатию;
- опытный классный руководитель, педагог-организатор, заместитель директора по воспитательной работе, готовый передать свой опыт неопытному классному руководителю;
- педагог современной формации, легко использующий современные интерактивные технологии, готовый передать свои навыки тому, кто хочет ими овладеть.

Схема реализации наставничества «Учитель–учитель»



Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Информирование педагогов о запуске программы наставничества, обсуждение на педсовете Положения о наставничестве и проекта программы наставничества.	Октябрь-ноябрь 2020	Куратор

	Создание проектной группы для написания ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. Создание базы наставляемых (собеседование, анкетирование педагогов) Подбор наставника для каждого наставляемого. Утверждение состава пар приказом директора школы.	Декабрь 2020	Лисина И.В. Подосенова М.И. Сорокина С.В.
Основной	Организация встреч наставляемых и наставников, планирование совместной работы. Анализ поставленных каждым тандемом задач, консультации с психологом и куратором наставничества. Обучение наставников.	Декабрь 2020 –май 2021	Куратор. Педагоги-наставники
Заключительный	Анализ достигнутых результатов. Анкетирование наставляемых и наставников. Освещение итогов работы тандемов для педагогической общественности и администрации школы. Контент-анализ достижений молодых педагогов. Подготовка к итоговому мероприятию	Июнь - октябрь 2021	Куратор, Педагоги-наставники.
	Участие педагогов в итоговом мероприятии. Посвящение в наставники педагогов, наилучшим образом справившихся с ролью наставника	Май 2021	Куратор

3.2.3. «Студент-ученик»

Цель:

Успешное формирование у школьников представлений о высшем образовании, улучшение образовательных результатов, появление новых

ресурсов для осознанного выбора личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

Задачи:

- помощь в определении перспектив, осознании своего личностного и образовательного потенциала;
- развитие навыков целеполагания, планирования и организации, коммуникативных навыков, умения работать в команде, нести ответственность за свои действия.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности в вопросах образования, самореализации и саморазвития, а также профессиональной ориентации;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных и иных результатов школьников;
- укрепление школьного сообщества.

Наставляемые:

- учащиеся, не умеющие построить свою образовательную траекторию;
- учащиеся, не включенные в школьное сообщество;
- учащиеся с высокой социальной активностью, обладающие лидерскими качествами, готовые участвовать в общественной, волонтерской и проектной деятельности.

Наставники: студенты из числа выпускников школы, обладающие активной жизненной позицией, желающие оставаться в школьном сообществе в новом качестве.

Схема реализации наставничества «Студент-ученик»



Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Широкое информирование о программе наставничества и ее целях. Подбор наставляемых, анкетирование, консультации с классными руководителями, воспитательной службой, родителями старшекласников. Поиск наставников из числа студентов.	Ноябрь–декабрь 2020	Куратор. Классные руководители 9-11 классов
	Утверждение пар приказом директора школы. Обучение наставников.	Декабрь 2020	Куратор

Основной	<p>Организация встреч, планирование совместной работы в выбранном направлении.</p> <p>Привлечение психолога, организация проектной деятельности, творческих и других мероприятий.</p>	Декабрь 2020– Май 2021	<p>Куратор</p> <p>Подосенова М.И.</p>
Заключительный	<p>Анализ результатов, подготовка к итоговому мероприятию, посвящение в наставники студентов и выпускников, готовых стать наставниками в следующем году.</p> <p>Освещение результатов на сайте школы.</p>	Май-октябрь 2021	<p>Горлатова Е.В.</p> <p>Подосенова М.И.</p>

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

Цели:

Оценка качества, эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

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

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

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:

- 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

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.

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).

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Характеристика контингента ГОУ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	1096	1110
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	509	515
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	91	100
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	29	32
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	104	114
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	7	2
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	128	130
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	9	12
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	13
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	9	15
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	0
3	Численность педагогических работников, чел.	100	102
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	24	25
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	39	40
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	8
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	32	32
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	21	20
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	2

4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	10	11
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	30	35
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)		

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ
на 2020–2021 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь 2020 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с	Октябрь-ноябрь 2020 г.	руководитель, администрация, классные руководители

	<p>потенциальных наставников</p>	<p>целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.5. Поиск социальных партнеров в учреждениях района и Санкт-Петербурга, а также среди выпускников школы прошлых лет;</p> <p>2.6. Создание рубрики «Наставничество» на сайте школы.</p> <p>2.7. Публикация информации о ходе реализации программы на сайте школы http://school425.ru в соответствующем разделе, в официальных СМИ (газета «Кронштадтский вестник»), в официальных классных группах соц. сетей, в ВК-группе «Юнармейцы 425 школы», на официальной странице в инстаграмм https://www.instagram.com/school.425/</p> <p>2.8. Создание творческой группы учащихся для разработки информационного контента, который будет информировать школьное сообщество о задачах и возможностях наставничества, его формах и т.д. - в СМИ, через Школьное телевидение, наглядную агитацию и общение с учащимися в классах;</p> <p>2.9 Обсуждение роли классных руководителей в формировании базы наставляемых и наставников на заседании МО классных руководителей;</p>		
	<p>3) Подготовка</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели</p>	<p>Октябрь-ноябрь</p>	<p>директор,</p>

	нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	2020 г	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 анализа	Октябрь-ноябрь 2020 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2020 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»)	Декабрь 2020 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 тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития	Декабрь 2020 – январь 2021 г.	Куратор, психолог

		<p>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. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Январь – май 2021 г.</p>	<p>куратор</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого</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</p>	<p>Май–октябрь 2021 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

	<p>публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Презентация достигнутых результатов тандемами и группами, торжественная церемония «Посвящение в наставники», награждение наставляемых и наставников по номинациям сертификатами или грамотами, специально разработанными для этой цели в рамках торжественного мероприятия по итогам реализации программы</p> <p>6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте школы (в соответствующем разделе) и организаций-партнеров</p> <p>8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>9. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	---	--	--	--

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;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

Примерная форма базы наставляемых

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

Примерная форма базы наставников

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

¹ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества
² Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте
³ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен
⁴ Исследовательские, инновационные, социальные, иные