

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №313 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
ул. Олеко Дундича д. 25 корп. 3 литер А

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом
ГБОУ СОШ №313
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 12.10. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ №313
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга
_____ В.Ю. Морозова
Приказ №5 от 14.10. 2021 г.

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №313
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 год**

**Санкт-Петербург
2021-2022**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №313 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ СОШ№313) (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ СОШ№313 характеризуется следующими успехами и проблемами:

- Сформировавшиеся педагогические традиции;
- Высокая мотивация коллектива к профессиональному росту, освоению новых технологий, в том числе цифровых;
- Высокий % молодых специалистов, нуждающихся в поддержке в период адаптации в коллективе,
- Необходимость помощи в приобщении молодых специалистов к культуре и традициям коллектива, объединении в профессиональную команду.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ№313 (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 педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ №313 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико ориентированность, способность решать

нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- адаптация молодого неопытного учителя в новом педагогическом коллективе;

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

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ СОШ №313, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ№313 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№313 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ№313.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ№313, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ№313, согласована с Советом родителей и Советом обучающихся, утверждена директором ГБОУ СОШ№313 (Приложение 2).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ№313 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: 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: реализация в ГБОУ СОШ№313 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. Формой наставничества, значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период, является форма «учитель-учитель» «ученик-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ№313 в образовательной, культурной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ№313 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с

выстраиванием долгосрочных и «экологичных» 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 ГБОУ СОШ №313 и партнерами, потенциальному формированию целевого фонда и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГБОУ СОШ №313 по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ №313).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ №313, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ №313.

Передаче в ЦРН подлежат передача данных, позволяющих оценить динамику образовательного процесса.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №313

Этапы	Мероприятия	Результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ СОШ №313. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества	1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ №313. 2. Анализ имеющейся ситуации в ГБОУ СОШ №313 (характеристика контингента ГБОУ СОШ №313 (приложение 1) 3. 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). 4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5. Пакет установочных документов. 6. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ СОШ №313, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ СОШ№313 включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • представителей партнерских организаций. 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> • базу выпускников; • базу наставников от предприятий/организаций; • базу наставников из числа активных педагогов.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной ф о р мы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными,	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на

	стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ СОШ №313. 3. Популяризация эффективных практик.	1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 2. База потенциальных наставников 3. Банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ СОШ №313.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ №313:

- Педсовет по теме «Проект «Наставничество»: идеи, запросы, пути реализации»
- Выступление на общешкольном родительском собрании по теме «Наставничество: из опыта работы»
- Создание страницы на сайте ГБОУ СОШ №313 [ГБОУ СОШ № 313 Фрунзенского района Санкт-Петербурга \(school313.spb.ru\)](http://school313.spb.ru) раздел «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение конференции «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы»

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №313 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» (взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, способным оказать всестороннюю поддержку наставляемому), «ученик - ученик» (взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории).

Форма наставничества «учитель-учитель»

3.3. Целью формы наставничества «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его

профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.4. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

3.5. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3.6. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя данного коллектива/образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.7. Портрет участников:

3.7.1. Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

3.7.2. Наставляемый.

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и

принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.7.3. Варианты реализации программы:

Формы взаимодействия	Цель
Опытный учитель-молодой специалист	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепление на месте работы.
Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы.	Конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
Опытный лидер —пассивный/усталый сотрудник.	Психоэмоциональная и иная поддержка с адаптацией в изменяющихся условиях, с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков.
Педагог-новатор – консервативный педагог.	Более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
Опытный предметник – неопытный предметник.	Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).
Адаптированный —неадаптированный.	Адаптация к новым условиям работы

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»,
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник».

Форма наставничества «ученик-ученик»

Критерии отбора наставников для «ученик-ученик»

Выбранная форма предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- Невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- Конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников.

Среди основных проблем:

не включенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Построение школьного сообщества.

Отдельно стоит пояснить термины «школьное сообщество» и «сообщество благодарных выпускников», так как формирование подобных структур видится нам необходимым для решения сразу нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников наставнических отношений.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

социальные (отношения, поведения, коммуникации);

когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программ

Формы взаимодействия	Цель
Успевающий — неуспевающий.	Достижение лучших образовательных результатов.
Лидер — пассивный.	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
Равный-равному.	Обмен навыками для достижения целей.
Адаптированный — неадаптированный.	Адаптация к новым условиям обучения.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

Цели:

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

Задачи:

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

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

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

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.

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ СОШ №313

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	514	523
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	449	458
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	151	127
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	2
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	14	14
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	25	25
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	65	65
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	27	25
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	5
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	10
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	70	70
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	15	17
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	20	20
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	7
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	38	38
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	16	16
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	-	-
4	Количество партнеров ГБОУ СОШ №313 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	13	13
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ №313	6	6
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ №313	1	1

Приложение 3

В процессе воспитания и обучения школа осуществляет взаимодействие с социальными партнерами:

1. ГБУ ДО Центр творчества и образования Фрунзенского района СПб,
2. ГБУ ДО Дворец детского (юношеского) творчества Фрунзенского района СПб,
3. ГБУ ДО Центр детского (юношеского) технического творчества Фрунзенского района СПб «Мотор»),
4. СПб ГБУ «Подростково-молодежный досуговый центр «Фрунзенский» - Дом Молодежи «Купчино», ПМК «ВПК «им.3-й Фрунзенской дивизии народного ополчения»
5. СПб ГБУ спортивная школа олимпийского резерва «Комета»,
6. СПб ГБУ Центр физической культуры, спорта и здоровья Фрунзенского района.
7. ГБУ ДО «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Фрунзенского района Санкт-Петербурга».
8. ГБОУ «Балтийский берег»
9. Местная Администрация Муниципального образования «Муниципальный округ «Балканский»
10. СПб ГБУ СОН «Центр социальной помощи семье и детям Фрунзенского района Санкт-Петербурга»
11. СПб ГБУ «Городской центр социальных программ и профилактики асоциальных явлений среди молодежи «КОНТАКТ»
12. СПб ГБУ СОН "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Фрунзенского района»
13. ФГБОУ ВПО Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена.
14. **УМВД России по Фрунзенскому району Санкт-Петербурга.**

Приложение 2. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №313 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 ГБОУ СОШ №313, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ СОШ №313 и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Октябрь 2021	Директор ГБОУ СОШ №313 Морозова В.Ю., замдиректора по УВР Васильева Л.В.
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ 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 сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.4. Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ №313.</p>	Октябрь-Ноябрь 2021	Директор ГБОУ СОШ №313 Морозова В.Ю., замдиректора по УВР Васильева Л.В., замдиректора по ТКТ Доронина М.В.
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой программы наставничества в ГБОУ СОШ №313	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №313».</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ №313.</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №313. Издание</p>	Октябрь-Ноябрь 2021	Директор ГБОУ СОШ №313 Морозова В.Ю., замдиректора по УВР Андреева М.В.

		<p>приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ №313 (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		Проектная группа.
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о Наставляемых.	<p>1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.</p> <p>2. Анализ данных.</p> <p>3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ СОШ №313.</p> <p>5. Создание Программы наставничества.</p>	Ноябрь 2021	<p>Директор ГБОУ СОШ №313 Морозова В.Ю., замдиректора по УВР Андреева М.В.</p> <p>Проектная группа.</p>
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе.	<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>	Январь-Ноябрь 2022	Куратор проекта Бобель Ю.А.
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния	Ноябрь-Декабрь 2022	Директор ГБОУ СОШ №313 Морозова В.Ю.,

	<p>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>программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы Конференции «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы». 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. 8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 10. Формирование долгосрочной базы наставников.</p>		<p>куратор проекта Бобель Ю.А. замдиректора по УВР Андреева М.В. Проектная группа.</p>
--	---	--	--	---