

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГИМНАЗИЯ №363
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

192284, Санкт-Петербург, Димитрова улица, дом 15, корп. 3
телефон/факс: +7 812) 772-62-74, e-mail: info.sch363@obr.gov.spb.ru
сайт: <https://gim363spb.ros-obr.ru>

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ гимназии
№363

Приказ № 222 от 28.08.2024 г.



**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Гимназии №363
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

на 2024-2025 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ гимназии № 363 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 Р-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 характеризуется следующими успехами и проблемами:

Факторы	Сильная сторона	Слабая сторона
Образовательные программы	Преимущество образовательных программ начального основного и основного общего образования на основе соблюдения требований ФГОС. -Разнообразие, доступность и высокое качество предоставляемых услуг. -Разработка программ внеурочной деятельности.	Слабое развитие новых форм получения образования (дистанционное синхронное образование, разработка индивидуальных образовательных маршрутов).

Результативность работы	Стабильные результаты ЕГЭ и ОГЭ, по отдельным предметам выше средних по району. Высокий процент поступающих в ВУЗы. Отсутствие обучающихся 9, 11 классов, не получивших аттестат об образовании.	Увеличение количества учащихся, с трудом усваивающих образовательные программы школы. Увеличивается количество обучающихся с ослабленной мотивацией к знаниям. Загруженность старшеклассников в связи с посещением подготовительных курсов при вузах, увеличением внеурочной нагрузки.
Инновационный потенциал	Позитивный опыт работы школы неоднократно представлен на районных и городских семинарах и конференциях, посвящённых вопросам развития системы образования.	Признаки «творческо-педагогического выгорания» части коллектива, стремления к стабильности образовательного процесса.
Кадровое обеспечение и контингент учащихся	Стабильный высококвалифицированный педагогический коллектив. Высокая доля учителей высшей и первой категорий. Наличие победителей и призёров конкурсов педагогического мастерства различного уровня, публикаций, обмен опытом.	Несовпадение ряда сильных сторон профессионального мастерства учителя школы с положением по аттестации, что может привести к формальному падению уровня квалификации. Постоянное увеличение нагрузки педагогов по мониторингу, оценке качества образования, созданию портфолио и др.
Сетевое взаимодействие с учреждениями системы образования, службами района и социальными партнёрами	Положительный опыт договорных отношений с социальными партнёрами: общественными организациями, социо-культурными и образовательными учреждениями. Реализация сетевых программ дополнительного образования с ЦТиО.	Недостаточное развитие сетевого взаимодействия в информационной сети с расширением возможностей учащихся в получении высоких результатов в дистанционном режиме обучения.
Участие школы в профессиональных конкурсах, международных, федеральных и региональных программах	Среди педагогических работников школы – победители и призёры конкурсов профессионального мастерства всероссийского, регионального и районного уровня.	Профессионализм педагогического коллектива ориентирован на удовлетворение своих профессиональных потребностей, поэтому не всегда совпадает по параметрам конкурсов для образовательных организаций.
Сформированность информационного пространства школы	Наличие и систематическое наполнение инфозон на территории школы. Созданы и функционируют неформальные информационные пространства	Преимущественное использование информационных технологий как дополнения к личностному общению учителя и ребёнка сдерживает развитие самостоятельности ребёнка в информационной среде. Средний

	школы – группа в социальной сети «ВКонтакте», наполнение которой осуществляют ученики школы (воспитанники ОДОД)	уровень развития информационной среды школы.
--	---	--

Характеристика контингента школы (приложение № 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов .

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по

внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

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

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ основывается на следующих принципах:

- *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- *научности* предполагает реализацию в 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 «ученик — ученик» («студент-студент»), «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ 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.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнёры ГБОУ). 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 ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат не персонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. 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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ, 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 включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -

	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. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • 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 связи¹⁾	базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.

Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

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.

Адрес сайта ГБОУ гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга <https://gim363spb.ru/> раздел «Наставничество», в которой будет размещаться информация по проекту.

- Информационные статьи по теме в электронной учительской;
- Проведение Общего собрания работников, Совета школы, Общешкольного Родительского Совета, классных бесед по данной тематике с разъяснением целеполагания и сути проекта «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие Подведение итогов творческой группой проекта. Презентация результатов взаимодействия на Педагогическом совете, Общем собрании работников, Общешкольном Родительском собрании, на сайте школы при условии педагогической целесообразности.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ гимназии № 363 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

5.3. Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель	Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня сотрудников гимназии, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы.
Задачи	• способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; • развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса своей профессиональной деятельности;

	• ориентировать педагога или иного должностного лица образовательной организации на творческое использование передового опыта в своей деятельности; • прививать интерес к использованию различных информационных технологий в целях эффективного образовательного процесса в образовательной организации; • помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах; • оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды; • совершенствовать условия для комфортной коммуникации внутри гимназии; • формировать эффективно действующее сообщество обучающихся и сотрудников гимназии.
Ожидаемый результат	• Высокий уровень включенности сотрудников в работу, культурную жизнь гимназии, развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения; • изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов, в контексте новых реалий; • формирование новых знаний и умений, необходимых для эффективного деятельности в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций; • применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся; • создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами • улучшение психологического климата в образовательной организации, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния сотрудников; • создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания. • возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными и социо-культурными учреждениями, общественными организациями города • снижение затрат на повышение профессиональной компетентности педагогов • готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.
Срок и этапы реализации	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый
Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, располагающий идеями, ресурсами и навыками, 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 педагогического и/или школьного	Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, испытывающий потребность в профессиональном и личностном росте для осуществления эффективной и интересной в профессиональной деятельности, а также для успешного взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, желающий овладеть новыми современными программами, приложениями и

сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	другими технологиями. Нуждающийся в помощи для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.
---	---

Возможные варианты формы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Успешный профессионал — Желающий научиться»	Достижение лучших профессиональных результатов.
«опытный лидер — пассивный/усталый сотрудник»	Психозмоциональная и иная поддержка с адаптацией в изменяющихся условиях, с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым условиям работы

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор сотрудников, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни)
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на Педагогическом совете, внесение Благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха

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. Помощь в реализации лидерского потенциала. 2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций. 4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. 6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных ВЫПУСКНИКОВ	
Ожидаемый результат	• Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, • формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для самоопределения; • знакомство с миром новых компетенций; • изучение и оценка каждым школьником собственного потенциала; • формирование базовых знаний, умений, компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций; • применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся; • развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений. • индивидуализация образования, создание условий для самоопределения учащихся в предпрофильной подготовке и профильном обучении, а также построение индивидуального маршрута профессионального самоопределения. • Повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, гимназии в целом • Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. • Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета. • Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся	
Срок и этапы реализации	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.	

Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный

• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. • Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. • Возможный участник всероссийских детско — юношеских организаций и объединений	• Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, • более низкой по отношению к наставнику ступени, • демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, • не принимающий участия в жизни гимназии, • отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
---	---	--

Возможные варианты формы наставничества «Ученик — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий — неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер — пассивный»	Психозомоциональная 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.

Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
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 реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции «Ассамблее награжденных».

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных,

мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ
Приложение 1.
Характеристика контингента ГБОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 30.05.2024
	Численность обучающихся, чел.	884	884
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	424	424
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	217	217
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	40	45
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	124	140
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	108	108
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	47	47
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	8	8
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	25
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	60	60
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	23
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	35	38
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	1
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	48	48
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	7	7
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	7	7
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	4	8
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	50	55
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	-	-

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
на 2024-2025 учебный год**

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 ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Сентябрь 2024	директор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных	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 ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).	Сентябрь 2024	директор, администрация, классные руководители

	наставников	2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь 2024	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	Сентябрь-октябрь 2024	Куратор, администрация, классные руководители

		обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 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	Октябрь 2024	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»)	октябрь 2024	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	октябрь 2024	Куратор, психолог

		наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.Регулярная обратная связь от участников программы 7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	ноябрь 2024 – май 2025	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	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных,	Май 2025	Куратор, администрация, классные руководители

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

Приложение 3.
Форма базы наставляемых

№ п / п	ФИО наставляемого	Место работы наставля емого,дол жность	Основной запрос наставляе мого	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Ф.И.О., Место работы наставника	Результаты программы
.							

Форма базы наставников

№ п/п	ФИО наставника	Место работы наставника, должность	Основные компетенции наставника	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Количество наставляем ых	Результаты программы
------------------	---------------------------	---	--	---	---------------------------------	---	-----------------------------