

*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №23 с углубленным изучением финского языка  
Невского района Санкт-Петербурга*

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБОУ школы №23  
с углубленным изучением финского  
языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол 1 от 31.08.2021


УЧТЕНО МНЕНИЕ

Совета родителей ГБОУ школы №23  
с углубленным изучением финского  
языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол 1 от 31.08.2021

УЧТЕНО МНЕНИЕ

Совета обучающихся ГБОУ школы №23  
с углубленным изучением финского  
языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол 1 от 31.08.2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школы №23  
с углубленным изучением финского  
языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
Приказ 62/6 от 02.09.2021  
 Т.И.Бондарчук



## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средне общеобразовательной школы №23 с углубленным изучением  
финского языка Невского района Санкт-Петербурга

**на период с 01.11.2021-01.07.2022 гг.**

## 1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» 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).

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее Школа) реализует программы по углубленному изучению финского языка, имеет высокий рейтинг среди образовательных учреждений Невского района, участвует в инновационной деятельности района, города. Обучающиеся школы ежегодно принимают участие в олимпиадах и конкурсах и становятся их лауреатами и победителями.

Внедрение Целевой модели наставничества в Школе позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной адаптации и самореализации педагогов, включая молодых специалистов, специалистов, вновь прибывших в профессию и образовательную организацию, а также специалистов со стажем, испытывающим некоторые профессиональные затруднения и обучающихся, заинтересованных в ранней профориентации, обучающихся с особыми образовательными потребностями, том числе одаренных, нуждающихся в том или ином сопровождении.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школе №23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга являются:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников образовательной организации;
- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» начинающего педагога в профессию;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной социализации и деятельности в современном мире, в том числе через деятельность общественных организаций, участие в конкурсах, акциях, волонтерском движении;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения профессионального мастерства педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии и коллективе педагогических кадров.

## 2. Общие положения

2.1. Программа наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № P-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 программам, Устава Государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в школе.

2.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой школы, принята на заседании педагогического совета, согласована с советом родителей, советом обучающихся, утверждена руководителем.

2.3. Разработка и реализация Программы в Школе основывается на следующих принципах:

- «не навреди», предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- индивидуализации, направленного на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства, предполагающего реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, что ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, что предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, что предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяющей единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, предполагающей согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности, что предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Значимыми для позитивной динамики в профессиональной, образовательной, социокультурной, профориентационной сферах деятельности в планируемый период с учетом особенностей образовательной организации формами наставничества являются: «Учитель-Учитель» и «Ученик-Ученик».

2.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, досуговой и других сферах;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов;
- повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей, расширение представлений об особенностях работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, профессиональное самоопределение, развитие «гибких навыков» и метакомпетенций;
- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей.

### **3. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри Школы.

3.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

### 3.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка Условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование педагогического коллектива, обучающихся, родителей.</li> <li>2. Создание условий для запуска Программы в ГБОУ.</li> <li>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и наставников</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Характеристика контингента ГБОУ Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). План реализации Целевой модели. Пакет установочных документов (Положения, приказы) Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Выявление конкретных проблем педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>3. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	<p>База наставляемых. Аналитические данные</p>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри школы по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта в целях повышения качества образования;</li> <li>- педагогов, заинтересованных в создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>- педагогов, готовых к сотрудничеству с коллегами в рамках их сопровождения в личностном, профессиональном, инновационном развитии, раскрытия их потенциала.</li> </ul> </li> <li>2.Работа с внешним контуром по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи);</li> <li>-успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт.</li> </ul> </li> </ol>	<p>База наставников из числа педагогов школы, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. База наставников из числа представителей других организаций</p>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Выявление наставников, подходящих для форм работы «Учитель-Учитель», «Ученик-Ученик».</li> <li>2.Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> <li>3. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>4.Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.</p>

Формирование тандемов/групп		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	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• встречу с куратором,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 4. Популяризация эффективных практик наставничества, разработанных или применяемых в школе	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов.

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

- информация на сайте ОУ
- просветительские мероприятия для родителей;
- консультации для заинтересованных лиц (индивидуальные, групповые).

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие – конференция

3.6. Исходя из образовательных потребностей школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению на первом этапе: «Учитель-Учитель», «Ученик-Ученик».

3.6.1. Форма наставничества «Учитель-Учитель»

*Портрет участников*

**Наставник.** Педагог, опытный или молодой, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, демонстрирующий готовность к осуществлению всесторонней поддержки и сопровождению, решению конкретных методических, психолого-педагогических, организационных и коммуникативных проблем.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, 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. Педагог, творческий, готовый к инновациям, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Педагог, нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

*Рольевые модели:*

- «Опытный – Молодому», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы;
- «Равный – Равному», взаимодействие, которое может иметь несколько вариантов:
  - педагог со стажем работы в школе помогает педагогу, вновь прибывшему в организацию освоить и принять правила и традиции образовательной организации и комфортно «влиться» в коллектив
  - педагог одной специализации приобретает другую или назначается на другую должность и нуждается в поддержке и сопровождении;
  - интересы педагогов к какому-либо виду деятельности (н-р проектная, организация внеклассных мероприятий и др.) совпадают, в таком варианте может сложиться реверсивная модель наставничества;
- «Новатор – Консерватору», педагог, не зависимо от стажа и возраста, имеющий активную позицию, вовлекает наставляемого в новые виды деятельности, проекты, конкурсы;
- «Молодой – Опытному», в рамках которого, более молодой учитель помогает опытному представителю овладеть цифровыми навыками, технологиями и программами.

*Цель:* разносторонняя поддержка для успешного закрепления в профессии молодого специалиста, специалиста на новом месте работы, или в новой должности, совершенствование профессиональных компетенций педагогов со стажем, создание комфортной профессиональной среды внутри ГБОУ школы №23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне; повышение у наставляемых мотивации к профессиональному и личностному росту, участию в инновационной деятельности.

*Задачи:*

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- стимулировать опытного педагога к дальнейшему профессиональному развитию.

*Ожидаемые результаты:*

- высокий уровень включенности молодых специалистов и специалистов, вновь прибывших в организацию в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- овладение необходимой профессиональной и / или личностной компетенцией;
- получение профессиональных советов и рекомендаций;
- стимулирование для дальнейшего профессионального развития и совершенствования профессионального мастерства;
- удовлетворенность совместной деятельностью.

<b>Этап</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Срок</b>	<b>Ответственные</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Ознакомление с Распоряжением 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	Сентябрь 2021	Зам. директора по УВР, методист

	с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Семинар Мониторинг предварительных запросов потенциальных наставляемых. Мониторинг готовности участия в программе наставничества.		
Формирование базы наставляемых	Анализ проблем, запросов наставляемых через анкетирование. Систематизация запросов.	Сентябрь-октябрь 2021	Куратор, Зам. директора по УВР
Формирование базы наставников	Анализ понимания готовности педагогов к участию в программе. Формирование базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Сентябрь-октябрь 2021	Куратор, Зам. директора по УВР
Отбор и обучение наставников	Отбор и обучение наставников по разработанной программе неформального обучения с применением технологий самопрезентации, обсуждение манифеста, кодекса наставника и вопросов организации деятельности наставника.	Октябрь 2021	Куратор
Формирование тандемов/ групп	Формирование тандемов (наставник-наставляемый) с учетом потребностей и пожеланий наставляемых. Пробная встреча наставника и наставляемого в присутствии куратора. Отзывы о встрече.	Октябрь 2021	Куратор
Реализация Программы (предполагаемый перечень возможных мероприятий для всех ролевых моделей, конкретные указываются в индивидуальных планах)	Составление индивидуального плана развития наставляемого и календаря встреч. Работа в тандеме: -регулярные запланированные встречи; -консультации, в т.ч. one-line; -рекомендации по использованию необходимой литературы; -посещение наставляемым уроков, мероприятий с участием наставника; -анализ мероприятий; -совместное изучение и обсуждение лучших практик в интересующей области; -совместное участие в семинарах, мастер-классах школы и района; -подготовка к профессиональным конкурсам; -разработка проектов, в т.ч. совместных; -самоанализ деятельности	Ноябрь 2021  Ноябрь 2021-июнь 2022	Куратор
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема. Участие в итоговом мероприятии Программы – конференции.	Июнь 2022	Куратор, Зам. директора по УВР

### 3.6.2. Форма наставничества «Ученик-Ученик»

#### *Портрет участников*

**Наставник.** Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый.** Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья. Пассивный, социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий проблемы с

поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. Активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

*Ролевые модели:*

– «Лидер – Пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– «Равный – Равному», взаимодействие, в процессе которого происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом, создание клуба по интересам, волонтерство, наставничество

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

- 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.

**Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- снижение чувства незащищенности и конфликтов внутри коллектива обучающихся;
- стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, лидерские качества;
- стрессоустойчивость при «встрече» с новыми видами деятельности
- успешно реализованные образовательные и творческие проекты;
- благоприятный эмоциональный фон в коллективе, лояльность обучающихся к ОО.

Этап	Мероприятия	Срок	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Консультации с педагогом-психологом по рекомендации о включении обучающихся в программу наставничества. Круглый стол, беседы, с обучающимися и родителями. Мониторинг предварительных запросов потенциальных наставляемых. Мониторинг готовности участия в программе наставничества. Мнение родителей о программе наставничества, согласия родителей	Сентябрь - ноябрь 2021	Зам. директора по УВР, методист,
Формирование базы наставляемых	Анализ проблем, запросов наставляемых через анкетирование, беседы с обучающимися.	Сентябрь- октябрь 2021	Куратор, Зам. директора по УВР, педагог-психолог
Формирование базы наставников	Анализ понимания и готовности обучающихся к участию в программе, беседы с обучающимися, классным руководителем.	Сентябрь- октябрь 2021	Куратор, Зам. директора по УВР, педагог-психолог
Отбор и обучение наставников	Отбор и обучение наставников по разработанной программе неформального обучения с применением технологий самопрезентации, обсуждение в игровой форме манифеста, кодекса наставника и вопросов организации деятельности наставника, просмотр видео-материалов	Октябрь 2021	Куратор
Формирование тандемов/ групп	Формирование тандемов (наставник-наставляемый) с учетом потребностей и пожеланий наставляемых. Пробная встреча наставника и наставляемого в присутствии куратора. Отзывы о встрече.	Октябрь 2021	Куратор



Реализация Программы (предполагаемый перечень возможных мероприятий для всех ролевых моделей, конкретные указываются в индивидуальных планах)	Составление индивидуального плана развития наставляемого и календаря встреч. Ведение дневника наставнических встреч. Работа в тандеме: -регулярные запланированные встречи; -личный пример; -анализ мероприятий; -совместное изучение и обсуждение лучших практик в интересующей области; -совместное участие в мероприятиях; -подготовка к конкурсам, олимпиадам и др.; -разработка совместных проектов; -презентация итогов работы; -самоанализ деятельности	Ноябрь 2021  Ноябрь 2021 -май 2022	Куратор
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема. Участие в итоговом мероприятии Программы - конференции	Июнь 2022	Куратор, Зам. директора по УВР

#### 4. 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 программы 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.

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

Цели:

- 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 анкетирования.

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

## 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ СОШ №23

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.10.2021	Прогноз 01.10.2022
1	<b>Численность обучающихся, чел.</b>	744	755
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	336	343
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	121	130
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	27	27
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	30	35
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	61	60
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	13	17
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	6
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	15
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	<b>Численной обучающихся, занимающихся в ОДОД</b>		
	из них:		
2.1	обучающиеся 1-4 классов, чел	0	0
2.2	обучающихся 5-9 классов, чел	0	0
2.3	Обучающихся 10-11 классов, чел	0	0
3	<b>Численность педагогических работников, чел.</b>		
	в том числе:		
3.3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	25	22
3.3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	23	26
3.3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	3	2
3.3.4	численность педагогов со стажем до 20 лет, чел.	24	22
3.3.5	численность педагогов со стажем более 20 лет, чел.	27	30
3.3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4	<b>Количество партнеров ГБОУ СОШ школа №23 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ</b>	7	10
5	<b>Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ №23</b>	29	30

**УТВЕРЖДЕНО**  
 приказом ГБОУ школы № 23  
 с углубленным изучением финского языка  
 Невского района Санкт-Петербурга  
 от 02.09.2021 г. № 62/6

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе № 23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга на 2021-2022 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 типовых положений о наставничестве и программе наставничества в ГОУ 1.3. Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Сентябрь 2021 г	Руководитель, администрация, методисты
	2. Информирование педагогического коллектива, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Информирование педагогического коллектива, родителей о реализации Целевой модели наставничества. 2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.3. Проведение опроса педагогического коллектива по вопросам готовности участия в программе наставничества. 2.4. Проведение мероприятий по вопросам внедрения и реализации	Сентябрь – Октябрь 2021г	Руководитель, администрация, методисты

		Целевой модели наставничества в Школе 2.5. Создание рубрики на сайте ГОУ.		
	3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение положений о наставничестве и программе наставничества. в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение программы и «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь 2021 г Октябрь 2021г. Октябрь 2021г. Октябрь 2021г.	Руководитель, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов анкетирования педагогов.	Октябрь- Ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь 2021г.	Куратор, Администрация
Отбор и обучение 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)	Ноябрь 2021г.	Куратор

Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование участников программы с представлением наставников</li> <li>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения собеседования (возможен вариант заполнения анкет)</li> <li>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</li> <li>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ.</li> <li>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</li> <li>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</li> </ol>	Ноябрь 2021г.	Куратор
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> <li>6. Регулярная обратная связь от участников программы</li> <li>7. Анкетирование участников.</li> </ol>	<p>Ноябрь 2021 г.</p> <p>Ноябрь 2021г.</p> <p>Ноябрь 2021 г.</p> <p>В течение всего периода</p> <p>Июнь 2022 г.</p> <p>В течение всего периода</p> <p>Май-Июнь 2022 г.</p>	Куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> <li>2. Проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</li> </ol>	<p>Май- Июнь 2022 г.</p> <p>Июнь 2022 г.</p>	Куратор

	открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>4. Проведение итогового мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, сайта образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>6. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>7. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	<p>Июнь 2022 г.</p> <p>Июнь 2022 г</p> <p>Август 2022 г.</p> <p>Август 2022 г.</p> <p>Август Сентябрь- 2022г.</p>	
--	--	--	---	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества будет обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 2% в 2021 – 2022 году;

не менее 3% в 2022 – 2023 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2021 – 2022 году;

не менее 25% в 2022 – 2023 году;

не менее 30% в 2023 – 2024 году;

не менее 40% в 2024 – 2025 году.

