ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа № 553 с углублённым изучением

английского языка Фрунзенского района Санкт-Петербурга

192281, г. Санкт-Петербург,
ул. Ярослава Гашека, дом 4, корпус 4
т/ф (812) 778-21-31
ИНН 7816167751 КПП 781601001

РАССМОТРЕНА И РЕКОМЕНДОВАНА

К УТВЕРЖДЕНИЮ

Решением Педагогического совета

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

С учетом мнения Совета родителей

Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 553

_____А.А. Судаков

«01» сентября 2023 г.

Подписан: Судаков Анатолий Александрович
Дата: 2023.09.01 11:59:03+03'00'

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ГБОУ СОШ № 553

Санкт-Петербург – 2023 г.

Содержание

Пояснительная записка	3
I. Общие положения	6
II. Организация деятельности ГБОУ СОШ № 553 по внедрению Целевой модели	8
III. Реализация Целевой модели наставничества	11
3.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»	12
3.2. Форма наставничества «Работодатель – студент»	15
3.3. Форма наставничества «Ученик – ученик»	17
IV. Мониторинг эффективности реализации программы	20
V. Приложения	23
Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 553	23
Приложение 2. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 553 на 2021-2022 учебный год	25

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ № 553 (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. № 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 СОШ № 553 характеризуется следующими успехами и проблемами:

Факторы	Сильные стороны	Слабые стороны
Учебные достижения обучающихся	- Отсутствие выпускников 9, 11 классов, не получивших аттестат об образовании соответствующей ступени. - Наличие выпускников, получивших 100 баллов по результатам ГИА-11 по отдельным предметам. - Наличие медалистов по итогам завершения обучения в Школе. - Высокий процент обучающихся, продолжающих обучение в ВУЗах. - Победители и призеры различных этапов Всероссийской олимпиады школьников по отдельным предметам.	- Увеличение числа обучающихся с низкой мотивацией к обучению. - Увеличение числа обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ на разных ступенях обучения. - Трудности при переходе на третью ступень обучения в связи с изменением образовательного маршрута (введение ФГОС СОО).

Внеучебные достижения обучающихся	- Результативность участия обучающихся в различных этапах ВсОШ, Купчинских юношеских чтениях и иных творческих конкурсах. - Высокий % вовлеченности обучающихся в спортивные мероприятия разного уровня. - Активное участие обучающихся в различных мероприятиях, организуемых в рамках программы «Воспитание».	Увеличение числа обучающихся с низкой мотивацией к участию в различных внеучебных мероприятиях.
Укомплектованность педагогическими кадрами	- Стабильный педагогический коллектив, деятельность которого направлена на достижение предметных, метапредметных и личностных результатов обучения. - Наличие победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства различных уровней. - Большая доля учителей, педагогический стаж которых выше 30 лет. - Большинство молодых педагогов (до 35 лет) продолжают обучение в магистратуре или аспирантуре. - Преемственность в пополнении контингента учителей (бывшие ученики школы продолжают обучение в ВУЗе и возвращаются в качестве учителей).	- Увеличение нагрузки учителей по мониторингу достижений обучающихся, оценке качества образования и др. - Профессиональное выгорание педагогов. - «Старение» педагогического коллектива.

Сетевое взаимодействие с учреждениями системы образования, службами района и социальными партнерами	Положительный опыт договорных отношений с социальными партнерами: общественными организациями, социо-культурными и учебными учреждениями.	Недостаточное развитие сетевого взаимодействия в информационной сети с расширением возможностей учащихся в получении высоких результатов в дистанционном режиме обучения.
Методическое сопровождение образовательно-го процесса	- Участие учителей, участвующих в диссеминации своего педагогического опыта (участие в конференциях различного уровня, наличие публикаций, статьи, методические пособия, методические разработки и др.). - Наличие методических консультаций педагогов по выявленным профессиональным дефицитам на уровне методических объединений учителей. - Наличие методического сопровождения педагогов с педагогических стажем до 3-х лет. - Организация помощи педагогам, вновь принятым на работу, в адаптации к коллективу и новым условиям трудовой деятельности.	- Трудности в подготовке пакета документов по методическому сопровождению со стороны некоторых наставников над молодыми или малоопытными преподавателями. - Трудности в подготовке портфолио для представления документов на присвоение квалификационных категорий со стороны молодых преподавателей. - Трудности в адаптации педагогов при переходе в обучении со второй на третью ступень образования.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 553

Нет специальных критериев отбора для поступающих в Школу. Высокий уровень достижений учеников достигается слаженной профессиональной работой коллектива, индивидуально-личностным подходом и сложившимися традициями, формирующими внутреннюю духовно-нравственную среду Школы. (см. Приложение 1).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для

успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в школе 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, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- прохождение педагогической практики под руководством опытных учителей студентами педагогических вузов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ № 553 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 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. № 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 № 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 СОЩ № 553 и определяет порядок организации наставничества школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ № 553, принята на заседании педагогического совета школы № 553, согласована с Советом родителей несовершеннолетних, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ № 553 основывается на следующих принципах:

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

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ С О Ш № 553 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и 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 СОШ № 553 по внедрению Целевой модели

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ № 553, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ № 553. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации программы.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ № 553

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ СОШ № 553. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества.	1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ № 553. 2. Анализ наличной ситуации в школе (характеристика контингента – 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 обучающихся и педагогов школы, 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 школы включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники групп внеурочной деятельности по интересам, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной	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, - базу наставников из числа активных педагогов, • базу для формы «ученик-ученик».

	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; • представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы наставничества. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	• Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. • Собеседование. • Приказ о назначении наставников. • Обучение наставников.
Формирование тандемов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.	1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их

	2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	родителей/законных представителей. 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. 4. 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: • 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. Оповещение участников тандема и родителей / законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы. 4. Популяризация эффективных практик.	1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. 2. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ СОШ № 553.

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 № 553:

- Информационно-просветительский контент будет размещен на сайте школы https://goo.su/8Rvn в рубрике Наставничество".
- Проведение Методического Совета школы, Педагогического совета, Совета обучающихся, Совета родителей, классных бесед по данной тематике с разъяснением целеполагания и сути проекта «Наставничество».
- Проведение семинаров для классных руководителей, педагогов, родителей.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - Подведение итогов творческой группой проекта, презентация

результатов взаимодействия тандемов на заседании Методического Совета, Педагогическом Совете, Совете родителей, на сайте школы.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 553 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

3.3. Реализуемые формы наставничества.

3.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цели	• 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. • Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня сотрудников школы, 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; • 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 молодого специалиста как учителя; • сформировать школьное сообщество (как часть учительского); • прививать интерес к использованию различных педагогических технологий в целях повышения качества образования; • помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах; • оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды; • формировать эффективно действующее сообщество обучающихся и педагогов школы.
Ожидаемый результат	• 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;

	• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе/образовательной организации; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. • формирование и совершенствование профессионально-педагогических компетенций учителей, способствующих формированию/развитию индивидуального профессионального стиля в педагогической деятельности; • 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 социокультурными 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.
Сроки и этапы реализации	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог: • того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин; • имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор	• 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,

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.	которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Возможные варианты формы наставничества «Учитель – учитель»

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 общего языка 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 к изменяющимся условиям 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

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор сотрудников, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих	Анкетирование Листы опроса

добровольно принять участие в программе наставничества	
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение 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.
Повышается статус педагога-наставника в коллективе. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на Педагогическом совете, внесение благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха.

3.2. Форма наставничества «Работодатель – студент»

Цели	• Заложить основы для последующей успешной деятельности в должности педагога студента, находящегося на завершающем этапе обучения, способствовать повышению его профессионального потенциала и уровня. • Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня сотрудников школы, выступающих в роли наставников будущих педагогов, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи	• 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 будущему учителю интерес к педагогической деятельности в целях его последующего закрепления в образовательной организации; • ускорить процесс последующего профессионального становления молодого специалиста как учителя; • способствовать вхождению в профессию студентов старших курсов педагогических специальностей в ходе педагогической практики; • прививать интерес к использованию различных педагогических технологий в целях повышения качества образования; • оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды; • совершенствование профессионально-педагогических компетенций учителей-руководителей педагогической

	практики.
Ожидаемый результат	• усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала студента, проходящего педагогическую практику; • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в образовательной организации; • формирование и совершенствование профессионально-педагогических компетенций учителей, способствующих формированию/развитию индивидуального профессионального стиля в педагогической деятельности; • создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами; • возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными учреждениями, города; • готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.
Сроки и этапы реализации	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

Портрет участников формы наставничества «Работодатьель – студент»

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог: • того же предметного направления, что и студент, проходящий педагогическую практику, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин; • 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.	Студент-старшекурсник педагогического вуза, проходящий в школе педагогическую практику.

Возможные варианты формы наставничества «Работодатель – студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный учитель – студент-старшекурсник педагогического вуза» (в рамках руководства педагогической практикий)	приобретение студентом, находящимся на заключительном этапе своего обучения, практических навыков педагогической работы, призванных способствовать его эффективной профессиональной адаптации при последующем трудоустройстве
«Лидер педагогического сообщества – студент, проходящий педагогическую практику» (в режиме консультаций)	конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общего языка с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Молодой специалист, прошедший первичную адаптацию к новым условиям работы — студент, проходящий педагогическую практику» (в режиме консультаций и обмена опытом)	Облегчение адаптации будущего молодого специалиста к новым условиям работы.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель-студент».	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование Собеседование
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
Анализ запросов со стороны вузов-партнеров на прохождение студентами педагогической практики.	Анкетирование Листы опроса
Формирование пар, групп.	Назначение руководителей практики и педагогов-консультантов.
Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (отчет о прохождении практики).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Повышается статус педагога-наставника в коллективе. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на Педагогическом совете, внесение благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха.

3.3. 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, школы 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 индивидуальным планам для наставляемых.

Портрет участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть	**Пассивный**	**Активный**

• Активный ученик, обладающий лидерскими, 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. • Обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением. • Обучающийся, не принимающий участия в жизни школы, 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»	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.

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.
Повышается статус наставника в коллективе. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения 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.

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.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 553

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 30.05.2024
1	Численность обучающихся, чел.	763	763
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в5-9 классах, чел.	344	344
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	132	150
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	22	22
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	25	25
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	81	81
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	10
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	18	18
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2.	Численность педагогических работников, чел.	67	67
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	20
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	37	37
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	9
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	22	22
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	21	21
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	1
3.	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	6	7
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в	27	30

	деятельности ГОУ		
5.	Иные субъекты, принимающие активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	1) Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов 2) Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина 3) Санкт-Петербургский государственный морской технический университет 4) Автономная некоммерческая организация «Одаренная молодежь» 5) Общероссийская общественная организация «Всероссийское общество развития школьной и университетской медицины и здоровья» (РОШУНЗ) 6) Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»	

Примечание.

Партнеры ГОУ (организации, учреждения, предприятия), принимающие активное участие в деятельности ГОУ

1. Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (ГБУДО ЦППМСП).
2. Центр творчества и образования Фрунзенского района (ЦТ и О).

3. Дворец детского и юношеского творчества (ДДЮТ).
4. МО МО «Балканский».
5. Волонтерский центр «12+».
6. Досуговый центр «Чайка».

Приложение 2

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 553

на 2023-2024 уч. г.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества в 2022-2023 уч.году	1) Актуализация нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Актуализация Программы наставничества ГБОУ СОШ № 553	август - сентябрь 2023 г.	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества школы о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	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 школе с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью выявления потенциальных наставников. 2.6. Размещение документов на сайте школы.	сентябрь – октябрь 2023 г.	руководитель, администрация, классные руководители, руководители методических объединений учителей

	3) Актуализация нормативной базы реализации целевой модели наставничества в школе в 2022-2023 уч.году	3.1. Актуализация и утверждение программы наставничества в школе 3.2. Актуализация и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в школе. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.3. Назначение куратора программы наставничества в ГБОУ СОШ № 553 (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.		директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы.	октябрь 2023 г.	Куратор, администрация, классные руководители, руководители методических объединений учителей, педагог-психолог
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и	ноябрь 2023 г.	Администрация, куратор, классные

		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 анализом наставляемых. 4. Формирование базы наставников.		руководители, руководители методических объединений учителей, педагог-психолог
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 2023 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя школы. 4. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 5. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	октябрь 2023 г.	Куратор, психолог
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.	ноябрь - декабрь 2023 г.	куратор, классные руководители, учителя-предметники, являющиеся тьюторами тандемов «ученик – ученик», педагог-психолог

		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.	январь – май 2024 г.	
Формирование и организация работы наставнических пар (форма наставничества "Работодатель - студент"	Закрепление студентов, прибывших в ОУ для прохождения педагогической практики, за учителями-наставниками. Прохождение студентами педагогической практики.	1. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 2. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 3. Посещение уроков учителей-наставников студентами-наставляемыми. 4. Проведение студентами уроков в рамках прохождения педагогической практики под руководством учителей-наставников. 5. Анализ проведенных уроков в наставнических парах / группах. 6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 7. Анкетирование участников программы.	февраль - апрель 2024	Руководитель педагогической практики от ОУ, учителя-наставники

Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	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, 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	апрель - май 2024 г.	Куратор, администрация, классные руководители, руководители методических объединений учителей, педагог-психолог

		10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		