

**ПРИНЯТА**

на Общем собрании  
работников ГБОУ школы № 7  
Красносельского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 30.08.2023 №1

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом директора  
ГБОУ школы №7  
Красносельского района  
Санкт-Петербурга  
От 30.08.2023 № 12-од

**СОГЛАСОВАНА**

Педагогическим советом  
ГБОУ школы №7  
Красносельского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 30.08.2023 №1

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ**

представительного органа работников ГБОУ  
школы № 7 Красносельского района  
Санкт-Петербурга

Протокол от 30.08.2023 № 1

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШКОЛЫ №7  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**  
на период с 01.09.2023 по 30.06.2024

Санкт-Петербург  
2023 г.

**Программа наставничества**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 7**  
**Красносельского района Санкт-Петербурга**  
**(ГБОУ школы № 7 Красносельского**  
**района Санкт-Петербурга)**  
на период с 01.09.2023 по 30.06.2024

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 7 Красносельского 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 школы №7 характеризуется следующими успехами и проблемами: школа обеспечивает доступное качественное образование путем реализации образовательных программ адресованных обучающимся, достигших любого уровня школьной зрелости, имеющим II-IV группы здоровья, для обучающихся, заявляющих об индивидуальных образовательных потребностях, создана и успешно функционирует система обучения в формате индивидуального образовательного маршрута, обеспечивает взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса: обучающимися, учителями, родителями (законными представителями), службами сопровождения. Миссия школы состоит в создании образовательной среды, способной удовлетворить потребность субъектов образовательного процесса в доступном качественном образовании и воспитании, соответствующем современным требованиям и способствующем развитию потенциала субъектов образовательного процесса.

Характеристика контингента ГБОУ школы №7 Санкт-Петербурга (приложение 2). Это обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, в учебной деятельности имеются свои трудности и противоречия. Обучающийся с ОВЗ сталкивается с множеством проблем: состоянием здоровья, эмоциональной неустойчивостью, конфликтами с родителями, поиском себя и расширения круга общения. Нередко проблемы семьи становятся проблемами детей, и, как следствие, у детей возникают неврозы, повышается негативная самооценка, переживания, уход в себя. Информационная перегруженность приводит к неумению обучающимися сохранять информацию в полном и сжатом виде, у них не развивается внимание и память. Уменьшение самостоятельности в учебе в начальной школе замедляет волевое созревание детей. Следствием является снижение мотивации к обучению вплоть до полного нежелания учиться и невозможности это делать самостоятельно, утрачивается способность «слушать» и «слышать», снижается качество образовательных результатов, возникают сложности в реальном общении, создании отношений с окружающим миром.

В то же время цель Национального проекта «Образование» обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Этого невозможно достичь без создания эффективной системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций подрастающего поколения. Наиболее эффективной стратегией в настоящее время является методология наставничества, в рамках

которой возможна комплексная поддержка обучающихся разных ступеней и форм обучения. Передача опыта, знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей при этом будет происходить через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве, общение станет взаимообогащающим. А это значит, что обучение должно оказаться намного качественнее, в итоге будет раскрываться потенциал каждого обучающегося. Планируемым результатом правильной организации работы наставников станет высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательного учреждения, и, как следствие, повысится эффективность системы образования.

Чтобы добиться поставленных целей в системе наставничества внутри ученического сообщества, необходимо выполнить новый социальный запрос к образованию, который требует освоения педагогом новых установок, нового осмысления профессиональной миссии,

Исходя из вышесказанного, целью ГБОУ школы №7 стало формирование единого информационно-образовательного пространства школы как фактора повышения качества образовательных процессов.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, осуществлению наставнической (кураторской) помощи.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам и вновь прибывшим в образовательное учреждение учителям, но и учителям с большим стажем работы, т.к. современная система образования нуждается в специалистах, готовых к интеллектуальной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых технологий, к переменам, способности к нестандартным трудовым действиям, что не всегда принимают состоявшиеся в профессии учителя. Как следствие, недостаточная методическая и психологическая подготовка молодого педагога с одной стороны, и педагогическое выгорание учителей с большим стажем работы с другой приводит у тех и других к слабой мотивации труда и дальнейшего профессионального роста.

Внедрение целевой модели наставничества позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых (обучающихся и учителей), повышение уровня мотивации участников образовательных отношений на достижение нового качественного уровня образовательного процесса, внедрения инновационных педагогических практик, совершенствования внутренней системы оценки качества образования школы и, как следствие, успешной личной и профессиональной самореализации, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной

системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.

Задачами Программы 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, профессиональных конкурсах и соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории 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;
- 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 образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельстве ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника

и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

### **Информационная справка о школе**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа №7 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение, ГБОУ школа №7) введена в эксплуатацию 01.09.1962. Учредителем образовательного учреждения является Комитет по образованию Санкт-Петербурга, находится в ведении Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга и является бюджетным учреждением регионального уровня. Месторасположение: (юридический адрес: 198259, Санкт-Петербург, ул. Тамбасова, д. 29, корп. 1, литера А; образовательная деятельность осуществляется по адресам: Ул. Лётчика Пилютова д.11 к.2, ГБОУ ЦО №167 (Начальная школа), Пр. Ветеранов, д.173, корпус 3, строение 1, ГБОУ школа №203 (Основная школа))

Образовательная деятельность в организации ведётся на основании:

- лицензии №1840 от 27.04.2016, выданной Комитетом по образованию 27.04.2016; серия 78Л02 №0000772, действующей бессрочно;
- Устава образовательного учреждения;
- федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

Предметом деятельности образовательного учреждения является: реализация образовательных программ начального общего образования, образовательных программ основного общего образования, адаптированных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; адаптированных основных общеобразовательных программ образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями); программ внеурочной деятельности.

Управление школой осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор школы - Бражникова Наталья Алексеевна. Работает педагогический коллектив в составе 181 человек. В настоящее время в школе обучаются 567 обучающихся в 50 классах. Контингент обучающихся складывается из обучающихся, проживающих на территории Красносельского района. Контингент неоднороден, представлен детьми из семей различного социального статуса.

Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильными в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту. Показатели успеваемости за последние три года стабильны, а качество преподавания имеет положительную динамику.

Анализ результатов итоговой аттестации по обязательным предметам позволяет сделать вывод о том, что качество знаний учащихся 9-х классов в целом, соответствует государственным образовательным стандартам. Все обучающиеся получили аттестаты об основном общем образовании. Уменьшение разрыва, между внутренней оценкой (годовая отметка) и внешней (ГВЭ) по русскому языку и математике, говорит о соответствии годовых оценок и оценок итоговой аттестации.

В соответствии с Программой развития школы и с целью создания адресного мониторинга и сопровождения обучающихся, школа проводит целенаправленную работу с мотивированными детьми. Результатом этой работы стало активное участие обучающихся в предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня. В рейтинге общеобразовательных учреждений района школа занимает одну из лидирующих позиций.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров.

С целью подготовки к переходу на профессиональный стандарт проведен семинар практикум «Готовность педагогического коллектива к переходу на профессиональный стандарт».

Увеличилась число педагогов, положительно относящихся к введению Стандарта. Более 95% работников детально изучили этот документ. Большая часть педагогов, нуждающихся в профессиональной подготовке, прошла обучение. Педагогический коллектив соответствует требованиям профессионального стандарта.

Педагоги школы постоянно участвуют и представляют эффективные педагогические практики на семинарах, конференциях различного уровня. В 2021-2022 году 100% педагогов, работающих на уровне основного общего образования, прошли обучение по программе "Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта начального и основного образования". 100% руководящих кадров (заместители директора) прошли переподготовку по программам «Государственное и муниципальное управление», курсы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования».

В течение последних лет отмечается положительная динамика уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, остается стабильно высокой 72%-78% (высшая квалификационная категория – 55 человек; первая квалификационная категория - 66 человек). Доля педагогических работников с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива составляет 84%. 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:**

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- 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.

Работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет - 92%, доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование - 8%. Доля педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет - 18 свыше 30 лет - 17%. Также в составе педагогического корпуса есть педагоги, награждены ведомственными и правительственными наградами.

Одна из основных задач Школы – помочь своим обучающимся в полной мере проявить способности, развить инициативу, самостоятельность, обеспечить развитие общеучебных умений у обучающихся, необходимых для дальнейшей самореализации и формирования личности обучающегося. В Школе успешно функционирует служба сопровождения. Целью психолого-педагогического сопровождения обучающегося в учебно-воспитательном процессе является: обеспечение его оптимального развития, коррекция имеющихся недостатков, социализация в коллективе сверстников и успешная интеграция в социум. В состав службы входят 27 человек: 13 учителей-логопедов, 8 учителей-дефектологов, 6 педагогов-психологов. Все специалисты службы имеют высшее профессиональное профильное образование. Особенностью организации работы службы сопровождения является то, что специалистами учитываются особенности социального, медицинского и психологического статуса каждого обучающегося. Такая система сопровождения обеспечивает индивидуальный подход к каждому обучающемуся, даёт возможность учесть все трудности и проблемы ребёнка, позволяет наиболее оптимально подобрать методы и приёмы воспитания и коррекции его личности, разработать индивидуальный образовательный маршрут, создать положительные условия, способствующие наиболее эффективному обучению и развитию, социальной адаптации в обществе. Для 38 обучающихся с умеренной, тяжелой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) экспертной комиссией совместно с родителями разработаны специальные индивидуальные программы развития (СИПРы). Специалисты службы сопровождения являются членами школьного психолого-медико-педагогического консилиума.

В Школе осуществляет свою деятельность Служба медиации. Анализ деятельности службы сопровождения за 3 учебных года (2020-2021, 2021-2022, 2022-2023) показывает, что в течение 3 лет наблюдается увеличение числа

консультаций для педагогических работников, родителей. В связи с тем, что с 2016 года в школе реализуется ФГОС НОО с ОВЗ, на основании которого обучающиеся с ЗПР должны (при необходимости) получать услуги учителя-дефектолога, возросло количество индивидуальных и групповых занятий с учителем-дефектологом. Также увеличение количества занятий специалистов связано с расширением штата службы сопровождения. Таким образом, мы видим стабильный рост количества оказываемых услуг и количества числа обслуживаемых участников образовательного процесса.

В рамках работы по формированию системы профориентации школой налажено взаимодействие с образовательными организациями СПО Красносельского района и Санкт-Петербурга, заключены договоры о сотрудничестве. Проект «Шаг в будущее» направлен на раннее самоопределение учащихся в выборе своего дальнейшего профессионального пути; взаимодействие с различными организациями, позволяющее школьникам познакомиться с миром разнообразных профессий. Ежегодно обучающиеся нашей школы принимают участие в региональной олимпиаде по профориентации «Мы выбираем путь»; в апреле в школе проводится «Ярмарка профессий», с приглашением специалистов ПОУ. Обучающиеся с интересом знакомятся с секретами профессий и могут сами попробовать себя в той или иной профессии. Результаты реализации: оказание адресной помощи обучающимся в осознанном выборе будущей профессии. Каждый выпускник получает квалифицированную помощь в выборе будущей профессии, предполагающую консультации специалистов ГБУ ЦДК Санкт-Петербурга и Агентства занятости Красносельского района, участие в выборе профессии педагогов учреждений СПО, школы и родителей; повысился охват обучающихся профориентационными мероприятиями и составляет 92%; 88 % выпускников связали своё будущее с рабочими профессиями, продолжив образовательный маршрут в различных учебных заведениях города

Ежегодно школа проводит методические мероприятия. В образовательном учреждении иницируется и стимулируется деятельность педагогов, направленная на совершенствование педагогического мастерства, создаются условия, способствующие выявлению талантливых, творчески работающих педагогов, формированию инновационного поведения.

В ходе анализа образовательной деятельности школы выявлены проблемы, которые необходимо решать:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса; недостаточное количество педагогов и обучающихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую и проектную деятельность.
- недостаточно активное использование дистанционных образовательных технологий;
- требует пристального внимания реализация программы управления качеством образования в целях недопущения снижения качественных показателей, особенно на уровне основного общего образования;
- остаются без ответа вопросы методики преподавания и применения новых эффективных технологий, в том числе здоровьесберегающих;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества.

В образовательном учреждении сложилась система наставничества, которая легла в основу настоящей программы.



## 1. Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения 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 № 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 образовательного учреждения и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школы №7 Красносельского района Санкт-Петербурга, принята Общим собранием работников образовательного учреждения (протокол от 30.08.2023 №1) согласована на заседании педагогического совета школы (протокол от 30.08.2023 №1), утверждена руководителем (приказ от 30.08.2023 №12-од).

1.3. Разработка и реализация Программы 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 деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик—ученик», «учитель—учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

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

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

1.6 Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из

числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

## **2. Организация деятельности по внедрению Целевой модели**

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

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, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1.

**Этапы реализации Программы наставничества в ГБОУ школе №7  
Красносельского района Санкт-Петербурга**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации (характеристика контингента (приложение). 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, 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских советов, других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> 2. Работа с внешним контуром на	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».</li> </ul>

	данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• сотрудников организаций-партнеров.</li> </ul>	
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. 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 наставничества	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. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. 4. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 5. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательного учреждения

### 3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы №7.

Таблица 2.

#### Мероприятия информационно-просветительского характера в ГБОУ школы №7 Санкт-Петербурга

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Сентябрь 2023  Ноябрь 2023	Заместители директора по ВР, УР, КР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение заседаний школьного актива.	Октябрь 2023	Заместители директора по ВР, УР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2023	Заместители директора по УР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	ноябрь-декабрь 2023	Заместитель директора по ИКТ, заместитель директора по административной работе
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и обучающимися.	Декабрь 2023	Заместители директора по ВР, УР,

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ГБОУ школы №7 Красносельского района Санкт-Петербурга <http://shkola7.spb.ru/celevaya-model-nastavnichestva> создана рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: Педагогический совет по теме «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «учитель – ученик»
- «учитель – учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

### 4. Форма наставничества

#### 4.1. Форма наставничества «Учитель-учитель»

**Цель:** запустить процесс улучшения качества преподавания на уроке, создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации

всех субъектов образовательного процесса, а также комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- Организация взаимного обучения педагогов в школе;
- Построение недостающих профессиональных связей;
- Создание у учителей привычки целенаправленного обмена опытом.
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учителя.
- Создание условий по формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Создание условий для плавного «входа» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

**Результат:**

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и, как следствие, успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня «закрепленности» молодых специалистов в образовательной организации.
- В результате заимствования опыта друг друга, возможности для творчества, профессионального и личностного роста, обращения к творческому поиску при столкновении с трудными обстоятельствами, снижается риск профессионального выгорания учителя;
- Совершенствуется мастерство каждого педагога, учительские навыки и тем самым повышаются общие образовательные результаты школы;
- Педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
- Саморазвитие учителя превращается в привычку.

**Таблица 3**

**4.1.1 Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»**

Наставник (куратор)	Наставляемый (равный - равному)
<p>Опытный, мотивированный учитель Способный к отбору информации. Имеющий социальный интеллект. Способный мыслить проектно. Обладающий межкультурной компетентностью. Способный мыслить нестандартно и глубоко. Осознающий смысл учения и понимающий личную ответственность за будущий результат. Владеющий универсальными навыками мышления Способный на сотрудничество в виртуальном пространстве и не только. Способный работать с современными СМИ.</p>	<p>«Молодой специалист» - «Молодой специалист» Молодой специалист - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p>Опытный, мотивированный учитель Способный к отбору информации. Имеющий социальный интеллект. Способный мыслить проектно. Обладающий межкультурной компетентностью Способный мыслить нестандартно и глубоко. Осознающий смысл учения и понимающий личную ответственность за будущий результат Владеющий универсальными навыками мышления Способный на сотрудничество в виртуальном пространстве и не только. Способный работать с современными СМИ.</p>	<p>«Учитель в стадии становления педагогического мастерства»- «Учитель в стадии становления педагогического мастерства» Имеющий малый опыт работы - от 3 до 5(7) лет, Сталкивающийся с «педагогическими затруднениями» (осознаваемые учителем, которые он хочет, но не может устранить; не осознаваемые учителем, которые он сумеет обнаружить и устранить при получении соответствующей помощи; ошибки, которые осознаются учителем как правильные методические решения, изменять которые он</p>

	считает нецелесообразным). Стремящийся совершенствовать учительские навыки.
Опытный, мотивированный учитель Способный к отбору информации. Имеющий социальный интеллект. Способный мыслить проектно. Обладающий межкультурной компетентностью Способный мыслить нестандартно и глубоко. Осознающий смысл учения и понимающий личную ответственность за будущий результат Владеющий универсальными навыками мышления и способностью вычислять Способный на сотрудничество в виртуальном пространстве и не только. Способный работать с современными СМИ.	«Учитель-мастер-учитель-мастер» Специалист с высоким эмоциональным интеллект, стремящийся к распространению нереализованного педагогического опыта. Опытный учитель, педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости или «кризиса рутинной работы»

Таблица 4

#### 4.1.2 Возможные варианты программы наставничества «Учитель- учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Молодой специалист» - «Молодой специалист»	Приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных); Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; Создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне; Выработка в результате взаимопосещений (учатся не у куратора (наставника), а друг у друга) и поиска решений обнаруженных проблем наиболее эффективной Модели урока и, как следствие, запуск процесса улучшения качества преподавания на уроке. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса. Взаимная удовлетворенность участников образовательного процесса.
«Учитель в стадии становления педагогического мастерства» - «Учитель в стадии становления педагогического мастерства»	Оказание целенаправленной помощи через разнообразные формы с обязательным использованием достижений педагогической науки; Устранение методических ошибок и затруднений; Организация деятельности по оказанию педагогам методической помощи. Выработка в результате взаимопосещений (учатся не у куратора (наставника), а друг у друга) и поиска решений обнаруженных проблем наиболее эффективной Модели урока и, как следствие, запуск процесса улучшения качества преподавания на уроке и повышения качества образования в целом. Пополнение методической



	копилки учителя Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса. Взаимная удовлетворенность участников процесса. Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
«Учитель-мастер - учитель-мастер»	Повышение продуктивности работы педагога и результативности образовательной деятельности. Отслеживание прогресса в достижении конкретных карьерных целей. Передача знаний, навыков, опыта и успешных Моделей урока». Устранение возникших профессиональных дефицитов. Пополнение методической копилки учителя Совершенствование системы методической работы. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса. Взаимная удовлетворенность участников процесса.

Таблица 5

#### 4.1.3. Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников, самостоятельно выражающих желание помочь, из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится по необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Обсуждение вопросов после встреч
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете

#### 5.1.2 Форма наставничества «Ученик — ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- Раскрытие и помощь в реализации лидерского потенциала.
- Формирование открытого и эффективного сообщества обучающихся внутри образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- Повышение мотивации к учебе, раскрытие и улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- Укрепление связи школьника-будущего выпускника со школой;
- Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди учеников;
- Помощь в адаптации к новым условиям, в случае если ученик новичок и перевёлся из другой школы.

Результат:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 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.

Таблица 6

### 5.1.1 Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»

Наставник (куратор)	Наставляемый	
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	Пассивный	Активный
	Не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. Демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты. С ограниченными возможностями здоровья. Попавших в трудную жизненную ситуацию. Имеющих проблемы с поведением.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный	«Равный-равному» Обучающиеся, имеющие одинаковые права, положение, значение в ученическом коллективе. Обучающиеся, имеющие равные возможности, способности.	

участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	«Успевающий-неуспевающий» Отстающий обучающийся, который не овладевает на удовлетворительном уровне за отведенное время знаниями, предусмотренными учебной программой. Обучающийся, который не может продемонстрировать тот уровень знаний, умений, скорость мышления и выполнения операций, который показывают обучающиеся рядом с ним ученики.

Таблица 7

### 5.1.3 Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Равный - равному»	Обмен навыками. Устранение барьера между «учителем» и учеником, что делает обучение неформальным; Передача личного опыта, не формализованно в виде курса обучения, а «от себя»; Передача мотивации и энтузиазма «учителя» ученику, что делает знания эмоциональными и запоминающимися, а следовательно, достигается поставленная цель. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов. Помощь в реализации лидерского потенциала. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
«Успевающий - неуспевающий»	Улучшение результатов обучения, а также творческих и спортивных результатов. Рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ПДН
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Раскрытие лидерских качеств наставляемого. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

**5.1.4 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 куратором.
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.

## **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 ОУ, 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.

#### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;

выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»; награждение школьными грамотами "Лучший наставник", благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Таблица 9

#### Характеристика контингента ГБОУ школы №7

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 30.08.2023	Прогноз 30.08.2024
1	Численность обучающихся, чел.	569	575
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	227	228
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	41	45
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	18	20
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	-	-
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	5	2
2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	30	55
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	4	5
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	5
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	-	-
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	-	-
3	Численность педагогических работников, чел.	180	192
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	56	60
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	82	85
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	15	17
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	31	32
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	37	39
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	1
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	5	7
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	30	35
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)	1	2

Приложение 2

Таблица 10

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы №7 Красносельского района Санкт-Петербурга на 2023-2024 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам начального и основного общего образования, адаптированным дополнительным общеобразовательным и программам начального и основного общего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ школе №7, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Октябрь 2023 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ школы № 7 о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Методического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p>	Декабрь 2023 года	руководитель, администрация, классные руководители



		<p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ  <a href="http://shkola7.spb.ru/celevaya-model-nastavnichestva">http://shkola7.spb.ru/celevaya-model-nastavnichestva</a></p>		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ школе №7	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ».</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ школе №7</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	Сентябрь-октябрь 2023 года	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	Сентябрь-октябрь 2023 года	Куратор, администрация, классные руководители

		6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ школе №7. 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	Декабрь 2023 года	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»)	Сентябрь-ноябрь 2023 года	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Оперативное совещание 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. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического	Сентябрь 2023  Сентябрь 2023  Октябрь 2023  Октябрь 2023 года  В течение	Куратор, психолог

		сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.	2023-2024 учебного год	
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. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</li> <li>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</li> </ol>	<p>Сентябрь 2023 года</p> <p>Ноябрь 2023</p> <p>май 2024</p> <p>Июнь 2024</p>	Куратор, администрация, классные руководители.
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	<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. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</li> <li>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</li> <li>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</li> <li>5. Приглашение на торжественное мероприятие</li> </ol>	Апрель-май 2024 года	Куратор, администрация, классные руководители

		<p>всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>9. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	<p>Апрель-май 2024 года</p>	
--	--	---	---------------------------------	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

- не менее 10% в 2021 году;
- не менее 20% в 2022 году;
- не менее 30% в 2023 году;
- не менее 50% в 2024 году;

2) педагогических работников:

- не менее 10% в 2021 году;
- не менее 20% в 2022 году;
- не менее 30% в 2023 году;
- не менее 50% в 2024 году.