



**АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО РАЙОНА**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №386 Кировского района Санкт-Петербурга  
198152, Санкт-Петербург, ул. Зайцева, дом 14, литер А  
Тел. (812) 246-12-44, факс (812) 246-12-44 e-mail [sc386@kirov.spb.ru](mailto:sc386@kirov.spb.ru)  
ОКПО52185233 ОКОГУ23010 ОГРН 1037811007893 ИНН/КПП 7805149366/780501001

**УЧТЕНО**

Мотивированное мнение  
Совета родителей  
обучающихся  
ГБОУ СОШ №386  
Кировского района  
Санкт – Петербурга  
(протокол № 1  
от 08.09.2021 г.)

**УЧТЕНО**

Мотивированное мнение  
Совета  
Старшекласников  
ГБОУ СОШ №386  
Кировского района  
Санкт-Петербурга  
( протокол №8  
от 26.10.2021)

**ПРИНЯТО**

Педагогическим  
советом  
ГБОУ СОШ №386  
Кировского района  
Санкт – Петербурга  
(протокол № 4  
от 26.10.2021)

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
ГБОУ СОШ №386  
Кировского района  
Санкт – Петербурга  
№ 82.1  
от 29.10.2021 г.

/С.И.Семенова/

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 386  
КИРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**на 2021-2022 учебный год**

**Санкт-Петербург**

**2021**

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 386 Кировского 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 P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель)

Образовательный процесс ГБОУ СОШ №386 Кировского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами:

- педагоги с большим опытом работы (на долю учителей, имеющих педагогический стаж более 20 лет, приходится 53%, со стажем до 10 лет – 33 %), что позволяет с одной стороны качественно выстраивать методические аспекты уроков, но вызывает сложности с внедрением новых образовательных технологий, в том числе дистанционных, недостаточно высокий уровень квалификации педагогического состава (48% педагогов имеют высшую и первую категорию);

- обучающиеся школы проявляют свою активность в школьной жизни, организации мероприятий, но при этом мало вовлечены в деятельность общественных организаций; работа над эффективным привлечением выпускников, родителей и социальных партнеров находится на начальном этапе.

Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильными в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

Более 36% состава детей приходится на обучающихся из неполных, многодетных, малообеспеченных семей. Большая занятость многих родителей на работе создает дефицит времени общения их с детьми, ослабляет контроль за учебной и внеучебной деятельностью ребят.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ №386 Кировского района Санкт-Петербурга прилагается (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 11-18 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, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- 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;
- 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.

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.

## **I. 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 СОШ № 386 Кировского района Санкт-Петербурга, учтено мотивированное мнение Совета родителей обучающихся, учтено мотивированное мнение Совета старшеклассников, принята на заседании педагогического совета школы,

утверждена руководителем.

**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 обслеования 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 права 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:

- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

**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.

## **II. 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 3). 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.** Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении. Передаче в ЦРН подлежат неперсонализированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

**2.4.** Этапы реализации Программы.

### Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ОУ.          Анализ наличной ситуации (характеристика контингента (Приложение 1).          Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2).          Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.          Пакет установочных документов.          Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа:  обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ;  педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских советов, других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• сотрудников организаций-партнеров.</li> </ul>	<p>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».</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.  2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.  2. Собеседование.  3. Приказ о назначении наставников.  4. Обучение наставников</p>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых.  2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.  Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей  Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p>

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. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательного учреждения

### III. 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 школы.

Таблица 2

#### Мероприятия информационно-просветительского характера

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Октябрь 2021	Директор, Заместители директора по УВР, ВР.
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Ноябрь 2021	Заместители директора по УВР, ВР, куратор
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Октябрь -ноябрь 2021	Заместители директора по УВР, ВР, куратор



4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Ноябрь 2021	Заместитель директора по ИКТ
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	Октябрь-ноябрь 2021	Заместители директора по УВР, ВР, куратор

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ГБОУ СОШ № 386 Кировского района Санкт-Петербурга <https://sc386.ru> создан раздел «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие с обсуждением полученного опыта участия в программе.

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

- **«ученик – 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.

### **3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»**

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на высокой ступени образования (7-8 классы), готовый к сотрудничеству с младшим (4 класс).

#### **Цели и задачи**

Целями такой формы наставничества являются:

- подготовка к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 4 классов учащимися 7-8 классов;
- воспитание и развитие у обучающихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются подготовка и оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

#### **Ожидаемые результаты**

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

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

### **Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"**

Обучающиеся 7-8 классов являются наставниками у обучающихся 4 классов (1 год).

Функции наставников: подготовка к новым условиям, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

#### **Портреты участников**

##### **Наставник.**

*Вариант 1. Интеллектуальный помощник.* Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, развитыми умственными способностями, демонстрирующий хорошие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

*Вариант 2. Друг по интересам.* Активный обучающийся в какой-либо деятельности (направления: художественное, музыкальное, спортивное и т.д.), очень увлеченный своим делом или имеющий достижения, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

##### **Наставляемый.**

*Вариант 1. Пассивный.* Социально или ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни школы.

*Вариант 2. Активный.* Обучающийся с особыми потребностями и интересами – например, увлеченный определенным предметом или направлением ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, а также опытом старшего наставника по таким же интересам.

Возможные варианты формы наставничества «ученик – ученик»:

– взаимодействие **«успевающий – нуждающийся в помощи в какой-то области»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие **«лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– взаимодействие **«равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом по совместным интересам.

#### **Область применения**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- проектная деятельность,

- классные часы,
- внеурочная работа,
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества,
- волонтерство.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

Таблица 3 .

### Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Тематическая встреча
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Формирование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором, педагогом-организатором, психологами.
Отбор учащихся, имеющих 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.	Личные встречи, 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.
Поощрение наставников	Поощрение на итоговом мероприятии

### 3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет)

или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых или новых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- способствовать мотивации учителей к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых или новых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

### **Портреты участников**

#### **Наставник.**

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

### **Наставляемый.**

1. 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.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты формы наставничества «учитель – учитель»:

– взаимодействие **«опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

### **Область применения**

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

Таблица 4.

**Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Реализация программы
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

#### **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 Целевой модели, рекомендуемые центром развития наставничества СПб АППО, представляют собой отдельный документ, располагающийся в соответствующем разделе страницы подразделения на сайте СПб АППО.

**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 ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

##### **Цели:**

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

##### **Задачи:**

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

- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

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

**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.

Используется форма мониторинга, разработанная Центром развития наставничества СПбАППО.



## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГОУ.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.11.2021	Прогноз 30.05.2022
1.	Численность обучающихся, чел.	572	580
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	285	289
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	73	81
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	15
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	25	50
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	54	55
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	7	10
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	8
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	20
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2.	Численность педагогических работников, чел.	41	41
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	14	17
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	11	12
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	12	12
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	10
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3.	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	18	20
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	105	115
5.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	5	5

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ  
на 2021-2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Октябрь 2021	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.</p>	Октябрь 2021	руководитель, администрация, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ»	Октябрь 2021	директор, администрация, проектная группа

	реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
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, сотрудник, 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> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Ноябрь 2021	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе</p>	Ноябрь 2021	Администрация, куратор, классные руководители

		<p>наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>	Ноябрь-Декабрь 2021	Куратор, психолог, проектная группа
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	Ноябрь-Декабрь 2021	Куратор, психолог, проектная группа
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>	Январь 2022г. –май 2022	Куратор, проектная группа

		<p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>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</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие 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. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	Май 2022 г.	Куратор, администрация, классные руководители

**Примерная форма базы наставляемых<sup>1</sup>**

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>2</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>3</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы <sup>4</sup>
1.												

**Примерная форма базы наставников**

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника <sup>5</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы <sup>6</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

<sup>1</sup> Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

<sup>2</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>3</sup> Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

<sup>4</sup> Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

<sup>5</sup> Исследовательские, инновационные, социальные, иные

<sup>6</sup> См. ссылку №8