

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 156  
с углубленным изучением информатики  
Калининского района Санкт-Петербурга

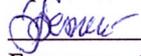
**Принято**

Общее собрание  
работников  
ГБОУ СОШ № 156  
Протокол от  
25.10.2021г. №2  
Председатель:

  
Максимова Г.Г.

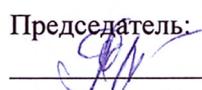
**Согласовано**

Совет обучающихся  
ГБОУ СОШ № 156  
Протокол от  
25.10.2021г. №2  
Председатель:

  
Беженарь О.

**Согласовано**

Совет родителей  
(законных  
представителей)  
Протокол от  
25.10.2021г. №4  
Председатель:

  
Антипин А.Р.

**Утверждено**

Приказ от  
26.10.2021г. №264  
Директор  
ГБОУ СОШ № 156:

  
Белик А.Е.



Программа наставничества  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней образовательной школы № 156 с углубленным изучением информатики  
Калининского района Санкт-Петербурга  
на 2021-2022 учебный год

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 156  
с углубленным изучением информатики  
Калининского района Санкт-Петербурга

**Принято**

Общее собрание  
работников  
ГБОУ СОШ № 156  
Протокол от  
25.10.2021г. №2  
Председатель:

\_\_\_\_\_

Максимова Г.Г.

**Согласовано**

Совет обучающихся  
ГБОУ СОШ № 156  
Протокол от  
25.10.2021г. №2  
Председатель:

\_\_\_\_\_

Беженарь О.

**Согласовано**

Совет родителей  
(законных  
представителей)  
Протокол от  
25.10.2021г. №4  
Председатель:

\_\_\_\_\_

Антипин А.Р.

**Утверждено**

Приказ от  
26.10.2021г. №264  
Директор  
ГБОУ СОШ № 156:  
\_\_\_\_\_

Белик А.Е.

Программа наставничества  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней образовательной школы № 156 с углубленным изучением информатики  
Калининского района Санкт-Петербурга  
на 2021-2022 учебный год

## Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней образовательной школы № 156 с углубленным изучением информатики Калининского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ №156) 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 2019г. 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 №156 характеризуется следующими достижениями и проблемами:

- создаются условия для эффективной реализации профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- оказывается методическая помощь и поддержка учителям, участвующим в районных и городских конкурсах, при аттестации со стороны администрации школы;
- организуется проведение ежегодного Фестиваля открытых уроков;
- школьники участвуют в региональных и международных проектах «Большая регата», Интернет-олимпиадах, в конференциях школьников («Бестужевские чтения», «Первые шаги в науке», «Леонардо» и др.);
- обучающиеся принимают участие в районных и городских творческих конкурсах ТКК «Карнавал», ДДТ Калининского района, «Академия талантов»;
- вовлечение учащихся в Российское движение школьников,
- усиливается роль Совета школы в принятии некоторых управленческих решений, планировании работы школы, реализации ученического самоуправления;
- успешно реализуются проекты: «Радуга талантов», «Ярмарка проектов», «Богатырские игры», школьный отряд юных юнармейцев, «Смотр строя и песни», «Старший младшему», волонтерский отряд «FLASH», школьная газета «Букля».

В школе инициируется 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;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

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

Цель Программы: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и наставляемого.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ №156 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ СОШ №156, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ №156 разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативой "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом 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 ГБОУ СОШ №156 и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа наставничества принята общим собранием работников школы, согласована с советом обучающихся и советом родителей (законных представителей), утверждена приказом директора.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ №156 основывается на следующих принципах:

- *«не навреди»*, который 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 ГБОУ СОШ №156 научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы наставничества «учитель-учитель», «ученик-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ №156 в образовательной, культурной, спортивной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- 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;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## II. Организация деятельности ГБОУ СОШ №156 по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ №156) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ №156).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ №156, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ №156. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №156

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ СОШ №156 .</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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Протокол заседания Общего собрания работников ГБОУ СОШ №156.</li> <li>2. Анализ существующей ситуации в школе (характеристика контингента ГБОУ СОШ №156 – приложение 1)</li> <li>3. «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</li> <li>4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</li> </ol>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ №156, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ СОШ №156 включает действия по формированию базы из числа:	1. База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и 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> </ul>	<p>наставничества, так и в будущем.</p> <p>2. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>- базу для формы «ученик-ученик».</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</li> <li>2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</li> <li>3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</li> <li>4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</li> </ol>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2.2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов программы на итоговом мероприятии школы.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы.

### III. Реализация целевой модели наставничества

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

Таблица 2.

#### Мероприятия информационно-просветительского характера

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета.	Октябрь 2021	Заместители директора по УВР
2	Информационно-разъяснительная работа с учащимися школы.	Ноябрь 2021	Заместители директора по УВР, ВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительских собраний, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2021	Заместители директора по УВР, ВР
4	Размещение информации на сайте школы	Ноябрь 2021	Системный администратор
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися	Декабрь 2021	Заместители директора по УВР, ВР

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ГБОУ СОШ № 156 /<http://www.school156.ru/> создана рубрика «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий наставляемым, результативное участие в конкурсе педагогических достижений в номинации «Педагогические надежды» - «учитель-учитель». Чествование на «Чести школы» учащихся, достигших определенных успехов в разных сферах деятельности, «Портфолио достижений» – «ученик-ученик».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик-ученик». 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 «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.

Цель: помощь молодому специалисту в адаптации к новым для него условиям профессиональной деятельности, поддержка вновь прибывшего педагогического работника, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.
7. Обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
8. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
9. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
10. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
11. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
12. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
13. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

14. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Предполагаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Сокращение числа конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Таблица 3.

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Таблица 4.

## Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Таблица 5.

## Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия	Срок	Ответственный
Представление программ наставничества в форме «учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет.	Декабрь 2021	Заместители директора по УВР
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.	Декабрь 2021	Администрация, руководители МО
Обучение наставников	Проводится по необходимости.	Декабрь 2021- январь 2022	Заместители директора по УВР
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.	Январь 2022	Руководители МО
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.	Январь 2022	Администрация
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.	Январь-май 2022	Заместители директора по УВР
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.	Май 2021	Заместители директора по УВР
Поощрение наставников.	Поощрение на педагогическом или	Июнь 2021	Директор

	методический совете школы.		
--	-------------------------------	--	--

### 3.4.

#### Форма наставничества «ученик - ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10 класса;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Предполагаемые результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
1. Повышение успеваемости в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов.

Таблица 6.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

Наставник Кто может быть	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в</li> </ul>	Социально ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением,	или обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

<p>жизни школы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>принимаящим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива</p>	
--	--	--

Таблица 7.

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный-неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Таблица 8.

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия	Срок	Ответственный
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Совет обучающихся	Декабрь 2021	Заместитель директора по УВР, ВР
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование.	Декабрь 2021	Заместитель директора по ВР, руководитель МО классных руководителей
Обучение наставников.	Тренинги	Декабрь 2021- январь 2022	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, социальный педагог.
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.	Декабрь 2021	Классные руководители
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждение вопросов. Назначение куратором.	Январь 2022	Классные руководители
Наставляемый улучшает свои образовательные	Предоставление конкретных результатов	Январь-май 2022	Заместитель директора по

результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости		УВР, ВР
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.	Май 2022	Заместитель директора по УВР, ВР
Поощрение наставников	Поощрение на Чести школы	Май 2022	Замдиректора по ВР

## VI. 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.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ СОШ №156, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### Цели:

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

### Задачи:

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

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

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей

социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

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

#### Цели:

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

#### Задачи:

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

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

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

#### V. 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.

## VI. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ СОШ №156.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.11.2021	Прогноз 31.05.2022
1	Численность обучающихся, чел.	417	420
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	355	358
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	118	130
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	72	78
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	17	19
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	10	5
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	62	62
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	23	35
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	15
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	25
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
3	Численность педагогических работников, чел.	46	46
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	17	18
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	17	18
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	7
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	29	29
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	14	14
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	5	5
4	Количество партнеров ГБОУ СОШ №156 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности	23	27
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ №156	150	170
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы	0	0

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в  
Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя образовательная школа № 156  
с углубленным изучением информатики Калининского района Санкт-Петербурга  
на 2021-2022 учебный год

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Заседание методического совета школы.	Октябрь-ноябрь 2021	Директор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ СОШ №156 о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ СОШ №156 с целью информирования о программе наставничества (совет школы, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ №156.	Октябрь-декабрь 2021	Директор, администрация, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №156» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ №156	Октябрь-ноябрь 2021	Директор, администрация, проектная группа

	наставничества в ГБОУ СОШ №156	<p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации Программы наставничества в ГБОУ СОШ №156. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ №156 (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, 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> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ СОШ №156.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Ноябрь-декабрь 2021	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-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</p>	Декабрь 2021	Администрация, куратор, классные руководители

		<p>программе 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>	Декабрь 2021	Куратор, психолог
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 ГБОУ СОШ №156.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Психологическое сопровождение наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск наставника.</p>	Декабрь 2021-январь 2022	Куратор, психолог
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> <p>6. Регулярная обратная связь от участников</p>	Январь –май 2022	Куратор

		<p>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, заключительного 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	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

