

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение школа №380
Красносельского района Санкт-Петербурга
имени А.И. Спирина

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
протокол № 4
от «29» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом ГБОУ школы №380
Санкт-Петербурга
№ 315-ог от «30» декабря 2021 г.

ПРИНЯТА

С учетом мотивированного мнения
Совета обучающихся
(протокол от 24.12.2021г. № 30)

ПРИНЯТА

с учетом мотивированного мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 24.12.2021г. № 3)

**Программа наставничества
Государственного бюджетного образовательного
учреждения школы №380 Красносельского района
Санкт-Петербурга имени А.И. Спирина**

на период 2021-2022 учебный год

Санкт-Петербург
2021г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс образовательного учреждения (ОУ) характеризуется определенными успехами и проблемами, описание которых представлено в форме SWOT-анализа в приложении 1. Характеристика контингента ГБОУ школы № 380 Санкт-Петербурга представлена приложением 2

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 является создание эффективной среды, позволяющей реализовывать в ОУ индивидуальные траектории содействия развитию учащихся педагогов в поле выделенных ими запросов и дефицитов.

Задачами являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого педагога и учащегося;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- 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);
- 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 школы №380 Санкт-Петербурга, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой образовательного учреждения, принята на заседании педагогического совета школы, согласована с Советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга основывается на следующих принципах:

- «не навреди», то есть 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, то есть предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обмана обманным путем;

- индивидуализации, то есть 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, то есть предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, то есть ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, то есть предполагает реализацию в ОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, то есть предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, то есть определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, то есть предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности, то есть предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной и профессиональной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной и профессиональной сферах;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей

между ОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга.

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов отпотенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение 2) Дорожная карта реализации наставничества(ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов отпотенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа внутри ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя - базу выпускников,

	образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	- базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
	2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	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,	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.

	пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема иродителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга:

- Материалы, посвященные процессу реализации программы, будут размещаться в разделе «Работа с обучающимися» во вкладке «Наставничество» на официальном сайте ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга <http://sh380.krsl.gov.spb.ru/>
- информационное онлайн совещание с педагогами и классными руководителями по вопросам выбора форм наставничества, проектирования возможной базы наставников и наставляемых;
- онлайн сессии по решению кейсов наставниками и наставляемыми в рамках формы «ученик-ученик»;
- онлайн квизы и интеллектуальные игры в рамках формы «ученик-ученик»;
- организация обучающих сессий в рамках метода кейсов для наставников (из числа учащихся и из числа педагогов);
- реализация наставничества в процессе проектной работы в рамках деятельности школьного научного общества «ТЕХНО Лаб»;
- поиск социальных партнеров для реализации мероприятий и информирование о сроках, порядке проведения и содержанию мероприятий (интеллектуальные игры, семинары и мастер-классы в рамках внутришкольного обучения педагогов, научные конференции учащихся и др.);
- включение родителей учащихся в планирование и реализацию мероприятий (интеллектуальные игры, семинары и мастер-классы в рамках внутришкольного обучения педагогов, научные конференции учащихся и др.).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие круглый стол «Наставники и наставляемые. Сотрудничество как ключ к личному и профессиональному росту», предусматривающий

обсуждение наиболее успешных решений и стратегий работы в рамках наставничества с целью дальнейшего использования и популяризации успешных практик.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «учитель – учитель».

Форма наставничества «ученик — ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или коммуникативных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОУ.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
4. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «ученик — ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
- Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных и региональных олимпиад, соревнований.	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

	от коллектива	
--	---------------	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик».

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

Схема реализации формы наставничества «ученик — ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик-ученик».	Круглый стол.
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

3.3. Форма наставничества «учитель — учитель»

Цель: разносторонняя поддержка профессионального становления и профессионального роста молодых педагогов и педагогов, поступивших на работу в ГБОУ школу №380 Санкт-Петербурга в текущем учебном году.

Задачи:

1. Помощь в адаптации в новом коллективе и профессии.
2. Улучшение профессиональных результатов и, как следствие, образовательных результатов их учащихся.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества педагогов и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение профессионализма, карьерный рост (аттестация на квалификационную категорию).
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри педагогического коллектива.
4. Количественный и качественный рост успешнореализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «учитель - учитель».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
- Опытные педагоги, имеющие большой стаж профессиональной деятельности и стабильно высокие показатели качества знаний учащихся; - Педагоги, успешно представляющие свой опыт в рамках конкурсов педагогического мастерства и проектирующие и реализующие проекты.	Молодой педагог после университета или колледжа, испытывающий неуверенность, неохотно включающийся в жизнь школы.	Педагог, готовый активно включаться в школьные проекты, в открытый новым знаниям и новому опыту, желающий обучаться и развиваться.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.

Схема реализации

Представление программ наставничества в форме «учитель-учитель».	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор педагогов, имеющих профессиональные запросы и дефициты.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначение куратором
Наставляемый улучшает свои результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.
--	------------

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.

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

Цели:

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

Задачи:

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

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.

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 школах

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.12.2022
	Численность обучающихся, чел.	1002	1002
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	512	512
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	189	200
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	25	25
.1.3	Принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	512	512
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	6	4
.2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	71	100
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	31	35
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	12
.2.3	Принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	31	35
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	86	86
	в том числе:		
3.1	Численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	36	36
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	32	32
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.	18	18
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	1
4	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	10	12
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	34	34
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие):	1. ГБУДО Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга 2. РГПУ имени А.И. Герцена 3. Санкт-Петербургский университет МВД России 4. УМВД России по Красносельскому району 5. Муниципальное образование Красное Село 6. Красносельская местная общественная организация «Союз директоров» 7. Пожарно-спасательная часть №33 Красносельского района 8. Войсковая часть 14108 9. Лагерь «Лесная сказка» 10. ЦГПВиБЖ Красносельского района	

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга
на 2021-2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программенаставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь 2021г.	директор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества 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 выпускниками с целью информирования о программе наставничества. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (классные часы). 2.5. Создание рубрики на сайте школы.	ноябрь 2021 г.	директор, администрация, классные руководители

	3)Подготовка нормативной б азыреализации целевоймодели наставничества в ГБОУ школе №380 Санкт- Петербурга	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга » 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга. 3.4. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.5.Назначение куратора программы наставничества в ГБОУ школе №380 Санкт-Петербурга (издание приказа). 3.6. Обучение куратора.	ноябрь 2021– январь2022г	директор, администраци я, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	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. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы. 7. Создание Программы наставничества	ноябрь - декабрь2021 г.	куратор, администрац ия, классные руководител и

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Опрос среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ опыта работы потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2021 г.	администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	декабрь 2021 г. — январь 2022 г.	куратор, педагог - психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Формирование тандемов/групп. 3. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ. 4. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	декабрь 2021 – январь 2022 г.	куратор, педагог - психолог

Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого в режиме онлайн. 4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 5. Регулярная обратная связь от участников программы 6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых в режиме онлайн. 7. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	январь – ноябрь 2022 г.	куратор, наставники, наставляемые
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 3. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 4. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 5. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы в формате круглого стола. 6. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества. 7. Награждения лучших наставников. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация опыта реализации модели наставничества в печатных и электронных изданиях 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь - декабрь 2022 г.	Куратор, администрация, классные руководители

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году;

не менее 70% в 2025 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году;

не менее 70% в 2025 году.

SWOT – анализ деятельности ГБОУ школы №380 Санкт-Петербурга

<u>Сильные стороны:</u> - стабильный состав педагогического коллектива, свыше 50% педагогов с высшей и первой квалификационными категориями, - 100% обладают навыками компьютерной грамотности, своевременно проходят курсы повышения квалификации; - высокая инновационная активность администрации школы; - вовлечение учащихся, их родителей (законных представителей), педагогов в инновационную деятельность; - проектный стиль управления, развитая организационная структура, характеризующаяся разделяемыми большинством участников образовательного процесса ценностными ориентирами; - сотрудничество школы с внешними партнерами; - использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов обучения; - наличие реализуемых программ внутришкольного повышения квалификации педагогов; - кабинеты и помещения оборудованы современными техническими средствами, - развитая информационно-образовательная среда учащихся и педагогов;	<u>Возможности:</u> - совершенствование материально-технической базы и ЦОС школы; - развитие информационного пространства школы, способствующего повышению компетентностей педагога; - апробация и внедрение инновационных образовательных технологий в области общего образования; - повышение качества образования; - реализация различных персонифицированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей ЦОС школы.
--	--

Слабые стороны:

- дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений;
- большое количество техники требует регулярного обслуживания, ремонта, значительного количества расходных материалов и т.п.
- нестабильная скорость интернета, которая влечет за собой невозможность использования некоторых ресурсов;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;
- удаленность школы от большинства научных центров Санкт-Петербурга.

Риски:

- преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности;
- внедрение инноваций, диапазон неблагоприятных последствий которых не выявлен,