

ПРИНЯТО

Решением общего собрания

Протокол №2 от 05.10.2024

УТВЕРЖДЕНА

Директор ГБОУ лицей №299

М.В.Шпакова

Приказ № 231 п.1 от 07.10.2024

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей №299 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
на период 2024/2025 учебного года**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ лицей №299 (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).

Наставничество – это федеральный проект, в котором подросток может получить поддержку старшего товарища – наставника, который уже имеет определенный опыт и помогает планомерно достигать поставленные цели и формулировать мечты. Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы обучения, поскольку это происходит через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ лицей №299 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 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 лицей №299 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Советом родителей (законных представителей), утверждена директором ГБОУ лицей №299.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГОУ основывается на следующих принципах:

- **«не навреди»** предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- **обеспечения суверенных прав личности** предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- **индивидуализации** направлена на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **легитимности**, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– **равенства** предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– **аксиологичности** ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– **научности** предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

– **системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– **стратегической целостности** определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– **комплексности** предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– **личной ответственности** предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

«ученик — ученик»

- Поддержка для достижения лучших образовательных результатов
- Поддержка для адаптации в коллективе, развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков
- Обмен знаниями, навыками в урочной и внеурочной деятельности

«учитель — учитель»

- Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков
- Поддержка для овладения современными программами технологиями обучения
- Обмен знаниями и навыками профессиональной деятельности.

II. Цели и задачи наставничества, планируемые результаты

2.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки,

самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

2.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- 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, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

III. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

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

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

3.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ лицей №299

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.),

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

		источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ 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; • родителей обучающихся активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в	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».

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

	подготовке будущих кадров; успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи	
Отбор и обучение наставников	- Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. - Обучение наставников для работы с наставляемыми	- Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. - Собеседование. - Приказ о назначении наставников. - Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	- Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. - Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работ 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, - 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	- Подведение итогов работы каждого тандема/группы. - Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов,

	наставляемых об окончании наставничества	развитое сообщество ГБОУ
	3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ.	
	4. Популяризация эффективных практик	

IV. Реализация целевой модели наставничества.

4.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более одного года проектной группой.

4.2. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом.

4.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5 человек.

4.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.
- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.
- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют после проведения встречи-планирования в согласовании с куратором, но не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ГБОУ в случаях:

- 1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- 2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- 3) письменного мотивированного ходатайства обучающихся ГБОУ;
- 4) производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

1. Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание

комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня сотрудников школы, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы.

Задачи

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления молодого учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).
- прививать интерес к использованию различных педагогических технологий в целях повышения качества образования;
- помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах;
- оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды;
- формировать эффективно действующее сообщество обучающихся и педагогов школы.

Ожидаемый результат

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

- формирование и совершенствование профессионально-педагогических компетенций учителей, способствующих формированию/развитию индивидуального профессионального стиля в педагогической деятельности;
- создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами
- улучшение психологического климата в образовательной организации, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния сотрудников;
- создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания.
- возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными и социо-культурными учреждениями, общественными организациями города
- снижение затрат на повышение профессиональной компетентности педагогов
- готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.

Срок и этапы реализации Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор сотрудников, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов Назначения кураторов
Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни)

Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. Поощрение на Педагогическом совете, внесение Благодарности в трудовую книжку
---	--

2. Форма наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи

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

ВЫПУСКНИКОВ

Ожидаемый результат

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы,
 - формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для самоопределения;
 - знакомство с миром новых компетенций;
 - изучение и оценка каждым школьником собственного потенциала;
 - формирование базовых знаний, умений, компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;
 - применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;
 - развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений.
 - индивидуализация образования, создание условий для самоопределения учащихся в предпрофильной подготовке и профильном обучении, а также построение индивидуального маршрута профессионального самоопределения.

- повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся

Срок и этапы реализации Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции

V. Обязанности и права участников Программы

Обязанности куратора:

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

- ☐ формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- ☐ координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества ГБОУ;
- ☐ организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- ☐ подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ГБОУ;
- ☐ оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- ☐ мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- ☐ своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;
- ☐ получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- ☐ анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБОУ и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- ☐ запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- ☐ организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- ☐ вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБОУ, сопровождающие наставническую деятельность;
- ☐ инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в ГБОУ;
- ☐ принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- ☐ вносить на рассмотрение руководству ГБОУ предложения о поощрении участников Программы;
- ☐ принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- ☐ на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

Обязанности и права наставника:

Наставник обязан:

- ☐ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ, определяющих права и обязанности.
- ☐ Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.

- ☐ Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.
- ☐ Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить вектор развития.
- ☐ Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- ☐ Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
- ☐ Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- ☐ Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.
- ☐ Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.
- ☐ Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- ☐ Подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника.

- ☐ Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой; и психолого-педагогическим сопровождением
- ☐ Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ГБОУ об их поощрении.
- ☐ Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- ☐ Проходить обучение.
- ☐ Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности и права наставляемого

Обязанности наставляемого.

- ☐ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ, определяющих права и обязанности.
- ☐ Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.
- ☐ Выполнять задания индивидуального маршрута.

- ☐ Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- ☐ Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
- ☐ Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- ☐ Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- ☐ Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества ГБОУ.

Права наставляемого.

- ☐ Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- ☐ Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- ☐ При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в ГБОУ.
- ☐ Пользоваться имеющимися в ГБОУ ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.
- ☐ В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
- ☐ Рассчитывать на психологическое сопровождение.
- ☐ Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- ☐ Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;

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

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

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

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых

осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

VII. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- ☐ Положение о наставничестве в ГБОУ;
- ☐ Программа наставничества в ГБОУ;
- ☐ План реализации целевой модели наставничества в ГБОУ («Дорожная карта»).

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ лицей №299

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2024	Прогноз 30.05.2025
	Численность обучающихся, чел.	767	770
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в5-9 классах, чел.	319	316
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	125	125
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	20	20
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	36	50
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	6	0
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	72	71
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	32	32
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	8
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	15	20
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	57	57
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	30	33
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	19	20

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	2	2
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	20	20
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	10
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	3	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	12	40
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)		

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Приложение 2.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ лицей №299
на 2024/2025 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и 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 программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Май-август 2024	Директор ГБОУ лицей №299, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск	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 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью	Сентябрь 2024 г.	Директор ГБОУ лицей №299, администрация, классные руководители

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

	потенциальных наставников	поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ лицей №299» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь-октябрь 2024г	Директор ГБОУ лицей №299, администрация, 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.	Сентябрь-октябрь 2024	Куратор, администрация, классные руководители

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

		6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь 2024 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»)	октябрь 2024 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения	октябрь 2024 г	Куратор, психолог

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

		наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника		
Организация работы танDEMов/групп	закрепление продуктивных отношений в танDEме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	ноябрь 2024г. – май 2025	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого танDEма/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы	Май 2025 г.	Куратор, администрация, классные руководители

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

	популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	--	--	--

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Приложение 3.

Примерная форма базы наставляемых¹

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ²	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ³	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении и программы ⁴
.												

Примерная форма базы наставников

¹ Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

² Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

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

⁴ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 299
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

	ФИО наставни ка	Контакт ные данные для связи	Место работы/ учебы наставн ика	Основны е компетен ции наставни ка	Важные для программ ы достижен ие наставни ка	Интересы наставник ⁵	Желаемы й возраст наставля емых	Ресурс времени на программ у наставни чества	Дата вхожде ния в прог рамм	ФИО наставл яемого (настав ляемых)	Форма настав ничес тва	Место работ ы/уче бы настав ляемо го	Дата завер шения прог раммы	Резу льт ⁶ та ты прог рамм ы	Ссы лка на кейс/ отзы в наставни ка, разм ещен ие на сайт е орга низа ции
.															

⁵ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁶ См. ссылку №8