

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 35 с углубленным изучением английского языка
Василеостровского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
ГБОУ СОШ № 35,
протокол заседания
от 12.12.2023 № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ СОШ № 35
от 19.12.2023 № 133

Директор ГБОУ СОШ № 35

_____ О. А. Кусок

УЧТЕНО

мнение Совета родителей
ГБОУ СОШ № 35,
протокол заседания
от 11.12.2023 № 2

УЧТЕНО

мнение Совета обучающихся
ГБОУ СОШ № 35,
протокол заседания
от 08.12.2023 № 2

**Программа педагогического наставничества (модель «педагог-педагог»)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 35
с углублённым изучением английского языка
Василеостровского района Санкт - Петербурга
на период: 2023 — 2024 учебный год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 с углублённым изучением английского языка Василеостровского района Санкт — Петербурга (далее — Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее — Целевая модель).

Образовательный Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 с углублённым изучением английского языка Василеостровского района Санкт — Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами:

В Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 35 с углублённым изучением английского языка Василеостровского района Санкт — Петербурга обучается 469 обучающихся. На ступени начального общего образования 9 классов — 220 учеников. На ступени основного общего образования 10 классов — 194 ученика. На ступени среднего (общего) полного образования 2 класса — 55 учащихся. Дети, приходя в школу с углублённым изучением английского языка, не проходят отборочных тестов, контингент детей разный, в связи с чем, есть дети, у которых возникают трудности в изучении учебного предмета «Иностранный язык (английский)», углублённое изучение которого начинается с 5 класса. Что может затруднять успешную социализацию детей и является фактором риска. У педагогов нет явного профессионального выгорания, есть ресурс на работу с молодыми кадрами и ресурс для освоения нового в изменяющихся условиях современного мира.

Кадровый состав ГБОУ СОШ № 35: 89 % педагогов имеют высшее образование, 11 % педагогов имеют среднее образование; 50 % педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 35% педагогов имеют первую квалификационную категорию; имеют опыт работы до 3 лет — 6 человек, опыт работы от 3 лет до 5 лет — 2 человека, от 5 до 10 лет — 5 человек, от 10 до 15 лет — 1 человек, опыт работы 20 лет и более имеют 16 человек.

42% сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 с углублённым изучением английского языка Василеостровского района Санкт — Петербурга относятся к группе средневозрастных педагогов, имеющих опыт работы свыше 10 лет, что положительно сказывается на работе педагогического коллектива.

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 педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ № 35 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;
- 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 ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 с углублённым изучением английского языка Василеостровского района Санкт — Петербурга разработана в соответствии со следующими документами:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №35 с углубленным изучением английского языка Василеостровского района Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по образованию от 22.11.2023 №1497-р.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ № 35, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ № 35, согласована с Советом родителей, Советом обучающихся, утверждена руководителем ОУ.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ № 35 основывается на следующих принципах:

- *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается 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 № 35 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 среды ГБОУ СОШ № 35 в планируемый период формами наставничества являются модели: «учитель — учитель» (опытный педагог — молодому специалисту).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

Результаты к модели «учитель — учитель»:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ № 35 в образовательной, культурной и других сферах;

– улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ № 35 внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- расширение круга наставников, различных вариантов взаимодействия и совместной деятельности наставников и их подопечных;

- изучение новых образовательных практик взаимодействия;

- измеримое улучшение личных показателей молодых педагогов, начинающих трудовую деятельность;

- повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества;

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ № 35) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ №35).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ № 35, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ № 35. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы реализации программы наставничества в ОУ.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ СОШ № 35. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ № 35.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ СОШ № 35 (характеристика контингента приложение 1)</p> <p>«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).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>

Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ № 35, 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 СОШ № 35 включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в ОУ. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя – базу наставников из числа активных педагогов.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Заполнение 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. 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	1.Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2.Оповещение участников тандема, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ СОШ № 35. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ СОШ № 35

III. Реализация целевой модели наставничества (модель «педагог-педагог»)

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ № 35.

Период	Мероприятие	Адресат
август	Педагогический совет ГБОУ СОШ № 35	Педагоги ОУ
сентябрь - октябрь	Совещание МО классных руководителей по вопросу роли классных руководителей в формировании базы наставляемых.	Педагоги ОУ
сентябрь - октябрь	Размещение информации о реализации программы Наставничества на сайте школы.	Участники образовательного процесса школы

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: объявление результатов работы педагогического коллектива на ежегодном общешкольном мероприятии ГБОУ СОШ № 35 «Ассамблея талантов - 2023»

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 35 определены следующие формы наставничества в 2023/2024 учебном году, подлежащие реализации: «педагог — педагог» (опытный педагог — молодому специалисту).

3.3. Форма наставничества (модель «педагог-педагог»)

Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте от 0 — до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытными специалистами — педагогами, располагающими ресурсами и навыками, оказывающими первому разностороннюю поддержку.

Наставляемый:

- молодой педагог, имеющий стаж до трёх лет, испытывающий затруднения в организации учебного процесса, в общении с родителями, в налаживании контакта с учащимися;
- педагог, пришедший работать в школу недавно, ещё не адаптировавшийся в новом коллективе;
- педагоги, которые впервые стали классными руководителями.

Наставник:

- опытный педагог — предметник, работающий в той же предметной области, что и наставляемый;
- педагог, обладающий лидерскими и коммуникативными навыками, пользующийся уважением и доверием коллег, вызывающий эмпатию;
- опытный классный руководитель, педагог — организатор, заместитель директора по воспитательной работе, готовый передать свой опыт неопытному классному руководителю;
- педагог современной формации, легко использующий современные интерактивные технологии, готовый передать свои навыки тому, кто хочет ими овладеть.

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

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского);

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости молодых(новых)специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя — наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов.

1. повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя в данном коллективе / образовательной организации;
3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшевных классах;
4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом;
5. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Этапы реализации формы наставничества «педагог-педагог»

Этап	Мероприятие	Ответственные
Подготовительный	1. Информирование педагогических работников о реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ № 35 в 2023/2024 учебном году. 2. Мониторинг дефицитов и запросов наставляемых. 3. Презентация портфолио наставников. 4. Обучение педагогов — наставников. 5. Разработка индивидуального маршрута наставничества. 6. Презентация маршрутов на методическом совете ГБОУ СОШ №35	Куратор Педагоги- наставники
Основной	1. Реализация индивидуального маршрута наставничества. 2. Разработка методических материалов для сопровождения процесса наставничества. 3. Участие в мероприятиях программы наставничества.	Куратор Педагоги — наставники, молодые специалисты
Заключительный	1. Анализ реализации маршрутов наставничества. 2. Рефлексия участников наставничества. 3. Объявление результатов работы на ежегодном общешкольном мероприятии ГБОУ СОШ № 35 «Ассамблея талантов - 2024»	Куратор Педагоги — наставники, молодые специалисты

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.

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 № 35, 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.

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.

Критерии оценки качества, эффективности реализуемой программы и оценочные механизмы на первом этапе реализации программы

Форма наставничества	Критерии оценки качества реализуемой программы наставничества	Формы, методики	Документ, отражающий результаты 1 этапа мониторинга
«Педагог-педагог»	Удовлетворённость участников программы наставничества	Анкетирование участников	Аналитическая справка с учётом результатов анкетирования участников программы наставничества и результатов самоанализа наставников. <i>Представляется 2 раза в год: по итогам 1 и 2</i>
	Самоанализ деятельности наставников	Форма самоанализа с вопросами для наставников	

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

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.

Критерии оценки качества, эффективности реализуемой программы и оценочные механизмы на первом этапе реализации программы

Форма наставничества	Критерии оценки качества реализуемой программы наставничества	Формы, методики	Документ, отражающий результаты 1 этапа мониторинга
«Педагог-педагог»	Заинтересованность и ожидания участников программы наставничества от реализуемой программы	Анкетирование участников	Аналитическая справка с учётом результатов анкетирования участников программы наставничества и результатов
	Самоанализ наставляемых в отношении уровня развития различных навыков (динамика)	Форма самоанализа	самоанализа наставников. <i>Представляется 2 раза в год: в начале</i>

	развития которых предполагается по итогам реализации программы)		<i>реализации программы и по итогам реализации программы.</i>
--	--	--	---

**Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 35
Василеостровского района Санкт — Петербурга в 2023/20234учебном году**

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2022	Прогноз 31.12.2022
1.	Численность педагогических работников, чел.	39	39
	в том числе:		
1.1.	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	9	9
1.2.	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	12	12
1.3.	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	9
1.4.	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	8
1.5.	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	12	12
1.6.	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
2.	Количество партнеров ГБОУ СОШ № 35 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	10	10
3.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ № 35	21	21
4.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	0	0