

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**  
**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение**  
**средняя общеобразовательная школа № 601**  
**Приморского района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
ГБОУ школы № 601  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 3 от 27.10.2021

**УТВЕРЖДЕНО**

и.о. директора ГБОУ школы № 601  
Приморского района Санкт-Петербурга

 С.А. Шагинян

Приказ № 266/2 от 28.10.2021



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**ГБОУ школы № 601 Приморского района Санкт-Петербурга**  
**на 2021-2022 учебный год**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 601**  
**Приморского района Санкт-Петербурга**

на период: 2021-2022 учебный год

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества ГБОУ школе № 601 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ школы № 601 Приморского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами.

**Успехи:**

1. Стабильно средние результаты промежуточной аттестации (Численность/удельный вес численности учащихся, успевающих на "4" и "5" по результатам промежуточной аттестации, в общей численности учащихся – 532/52%).

2. Стабильно средние результаты итоговой аттестации (ГИА-9: удельный вес численности учащихся, сдавших предметы на «4» и «5» -52 %. ГИА-11: результат по среднему баллу ЕГЭ РЯ – 73.9. МАТ пр. – 54,7).

3. Многообразие программ внеурочной деятельности, затрагивающие все направления (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, общеинтеллектуальное, общекультурное, социальное), соответствующие индивидуализации и дифференциации образовательным маршрутов обучающихся.

4. Внедрение программы социализации и воспитания через разнообразные формы, такие как экскурсии, кружки, секции, краткосрочные курсы, «круглые столы», конференции, диспуты, школьное научное общество, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, конкурсы, участие в городских проектах, общественно полезные практики.

**Проблемы:**

1. Недостаточное использование социального партнерства для расширения возможностей индивидуализации и дифференциации образовательных маршрутов;

2. Неустойчивая мотивация и проблемы самоопределения со стороны обучающихся и их родителей на продолжение обучения по программам профильной направленности.

3. Требуется принять комплекс мер по раскрытию интеллектуального потенциала обучающихся Школы. Характеристика контингента ГБОУ школы № 601 Приморского района Санкт-Петербурга (см. приложение 1).

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

Задачами внедрения Целевой модели в Школе являются:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- 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);
- 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 Школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе № 601 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Школа) 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 школы № 601 Приморского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества Школы.

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

1.3. Разработка и реализация Программы в Школе 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* 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 Школе 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», «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

## **II. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели**

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

4.2. 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 Гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

- Подготовка условий для запуска Программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.

- Формирование тандемов.
- Организация работы тандемов.
- Завершение Программы наставничества.

### **III. Реализация целевой модели наставничества**

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

- 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».

- Изучение Положения о программе наставничества в Школе, Типовой формы программы наставничества в Школе и методических рекомендаций по ее созданию.

- Обсуждение на Педагогическом совете «Целевую модель внедрения наставничества».
- Проведение классных часов с целью информирования о программе наставничества.
- Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.

- Создание рубрики на сайте Школы

(<http://www.school601.rprim.gov.spb.ru/new/Nastavnichestvo.htm>)

- Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в Школе».
- Разработка и утверждение программы наставничества в Школе.
- Разработка и утверждение плана («дорожной карты») реализации Программы наставничества в Школе. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.

- Назначение куратора Программы наставничества Школы, издание приказа.

- Обучение куратора.

- Выбор форм наставничества на основании анализа контингента Школы.

- Исходя из образовательных потребностей Школы определена следующая форма наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «учитель-учитель».

- Создание Программы наставничества

5.2. На этапе сбора данных о наставляемых Программы предусматриваются следующие мероприятия:

- Анкетирование обучающихся, 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.

- Анализ данных.

- Формирование базы наставляемых.

5.3. На этапе сбора данных о наставниках Программы предусматриваются следующие мероприятия:

- Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.

- Анализ данных.

- Формирование базы наставников

5.4. На этапе отбора и обучения наставников предусматриваются следующие мероприятия:

- Оценка выявленных наставников по заданным параметрам.
- Собеседования с наставниками.
- Приказ о назначении наставников.
- Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников).

5.5. На этапе формирования тандемов предусматриваются следующие мероприятия:

- Круглый стол участников программы с представлением наставников
- Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.
  - Анализ анкет и формирование тандемов.
  - Информирование участников о сложившихся тандамах. Закрепление тандемов приказом руководителя Школы.

5.6. На этапе организации работы тандемов предусматриваются следующие мероприятия:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
  - Регулярные встречи наставника и наставляемого.
  - Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
  - Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых.
  - Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.

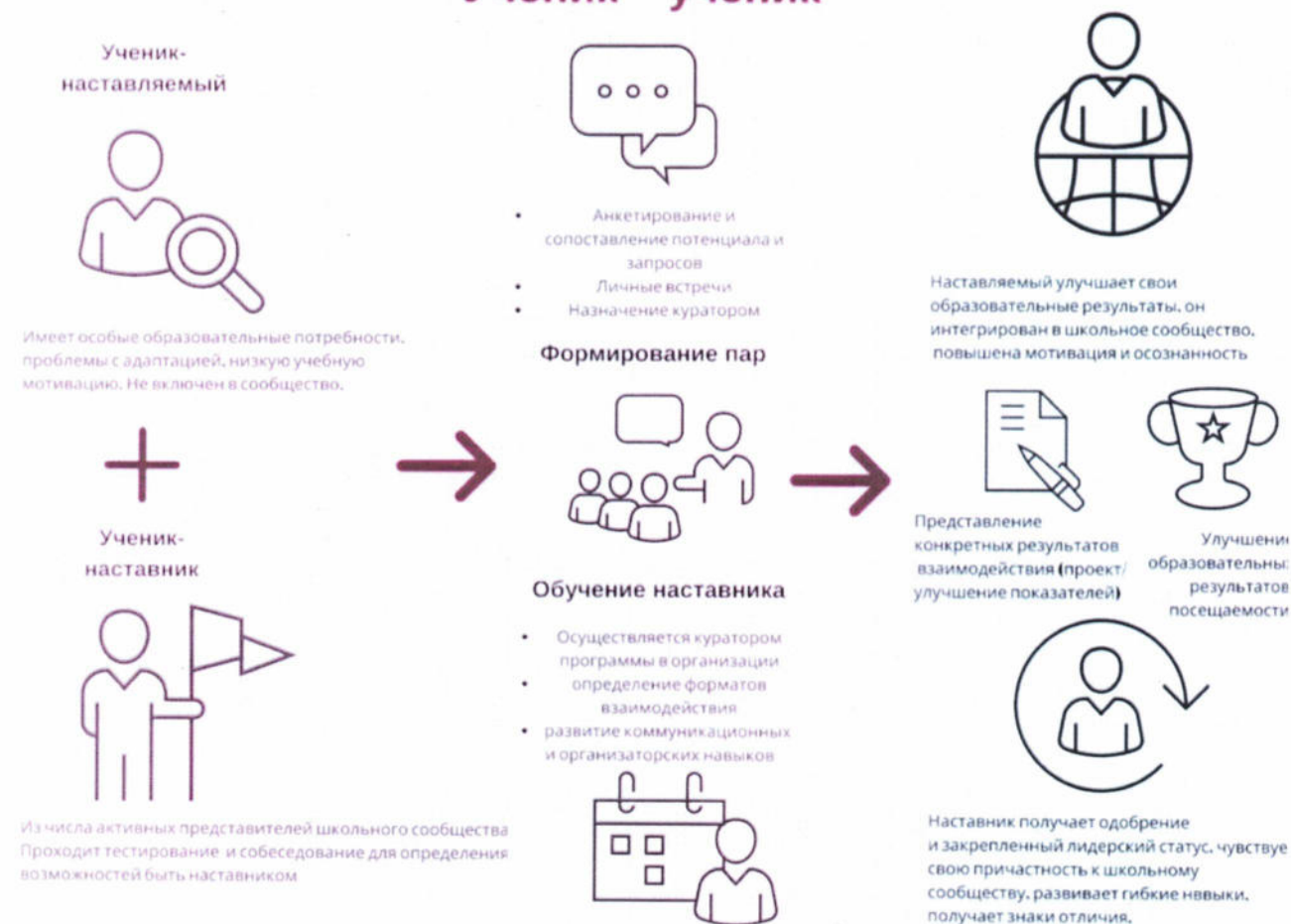
5.7. На этапе завершения Программы предусматриваются следующие мероприятия:

- Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.
  - Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.
  - Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.
    - Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Школы.

## 1.8.

### Описание формы наставничества «ученик-ученик».

## Ученик – ученик



### **Графическое представление взаимодействия по форме «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

#### **Цели и задачи.**

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

#### **Основные задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.

#### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

### Описание участников

#### Наставник.

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

#### Наставляемый.

**Вариант 1. Пассивный.** Социально или ценностно дезориентированный обучающийся ниже по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты формы наставничества «ученик – ученик»:

- взаимодействие «**успевающий – неуспевающий**», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «**лидер – пассивный**», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «**равный – равному**», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

#### Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

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

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

### 1.9. Описание формы наставничества «учитель-учитель».



## Учитель – учитель



### *Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»*

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

#### **Цели и задачи формы.**

**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.

#### **Основные задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

#### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности 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**:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации.

### **Описание участников**

#### **Наставник.**

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

#### **Наставляемый.**

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

#### **Область применения.**

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

## **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.

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 Гимназии, 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.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

**Приложение 1.  
Характеристика контингента Школы**

<i>Показатель</i>	<i>Значение</i>	
	<i>Факт 01.09.2021</i>	<i>Прогноз 30.05.2021</i>
<b>Численность обучающихся, чел.</b>	977	980
<i>в том числе:</i>		
численность обучающихся в <b>5-9 классах</b> , чел.	390	390
<i>из них:</i>		
обучающихся на «4» и «5», чел.	137	135
входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	5
принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	2
состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
численность обучающихся в <b>10-11 классах</b> , чел.	69	70
<i>из них:</i>		
обучающихся на «4» и «5», чел.	14	10
входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	5
принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	3
состоящих на профилактических учетах, чел.	2	2
<b>Численность педагогических работников, чел.</b>	90	90
<i>в том числе:</i>		
численность педагогов с <u>первой</u> квалификационной категорией, чел.	21	23
численность педагогов с <u>высшей</u> квалификационной категорией, чел.	23	25
численность педагогов со стажем до 5 лет, чел.	24	24
численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	27	27
численность педагогов в возрасте до 30 лет, чел.	21	21
численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	1
Количество <b>партнеров</b> Школы (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности Школы	2	3
<b>Численность родителей</b> (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности Школы	40	45
<b>Иные субъекты</b> , принимающих активное участие в деятельности Школы (указать какие)	0	

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

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Результат	Сроки	Ответственные
<p align="center"><b>Подготовка</b> <b>Условий для запуска программы наставничества</b></p>	<p>1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p>	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в Школе, Типовой формы программы наставничества в Школе и методических рекомендаций по ее созданию</p>	<p>1. Протокол заседания Педагогического совета Школы.</p> <p>2. Анализ ситуации в Школе (характеристика контингента)</p> <p>3. Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p>	<p>Сентябрь -ноябрь 2021</p>	<p>руководитель, администрация,</p>
	<p>2) Информирование педагогического коллектива, учеников и родительского сообщества Школы о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематические встречи с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.4. Создание рубрики на сайте Школы.</p>	<p>утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>5. Программа наставничества.</p> <p>6. Приказ об утверждении Программы наставничества.</p>		<p>руководитель, администрация, классные руководители</p>
	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Гимназии</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в Школе»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в Школе</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты»</p>			<p>директор, администрация, проектная группа</p>

		<p>реализации программы наставничества в Школе. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества Школе (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p> <p>3.6. Создание программы наставничества</p>			
<p><b>Формирование базы наставляемых</b></p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающихся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>База наставляемых</p>	<p>Ноябрь 2021</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>
<p><b>Формирование базы наставников</b></p>	<p>Составление старт-листа наставников</p>	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	<p>База наставников</p>	<p>Ноябрь-декабрь 2021</p>	<p>Администрация, куратор, классные руководители</p>

Отбор и обучение тандемов/групп	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</li> <li>2. Собеседования с наставниками.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование.</li> <li>2. Приказ о назначении наставников.</li> <li>3. Обучение наставников</li> </ol>	Декабрь 2021	Куратор, психолог
Формирование тандемов/групп		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</li> <li>2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</li> <li>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</li> <li>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя Школы.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформированные тандемы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</li> <li>2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</li> <li>3. Приказ о закреплении тандемов</li> </ol>	Январь 2022	Куратор, психолог

<p align="center"><b>Организация работы танцев/групп</b></p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> <li>6. Регулярная обратная связь от участников программы</li> <li>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</li> <li>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</li> </ol>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>	<p>Февраль – апрель 2022</p>	<p>куратор</p>
--	--	--	---	------------------------------	----------------



<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной ответственности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключющего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p>	<p>1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>2. База потенциальных наставников</p>	<p>Май 2022</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>
---	--	--	-----------------	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

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

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

Примерная форма базы наставников

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника <sup>5</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на наставничество	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

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

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

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

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

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