



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 544
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО

решением Педагогического совета
ГБОУ школы № 544 с углубленным изучением
английского языка Московского района
Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 31.08.2020 №

УТВЕРЖДЕНО

приказом Директора ГБОУ школы № 544
с углубленным изучением английского языка
Московского района Санкт-Петербурга
Приказ №114/1 от 15.09.2020



А.А.Бушмакина

**Программа наставничества
ГБОУ школы №544 с углубленным изучением английского языка
Московского района Санкт-Петербурга**

Составители:
Лукосяк Е.Г.
Дмитриева А.Е.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №544 с углубленным изучением английского языка Московского 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 ГОУ характеризуется следующими успехами:

- Активное использование инновационных ЭОР в работе
- Высокий профессионализм учителей
- Коллегиальность
- Замотивированные дети
- Инициативность учителей – предметников
- Систематическое методическое совершенствование учителей
- Непрерывное сотрудничество и обмен опытом урочной, внеурочной деятельности и дополнительного образования

Характеристика контингента ГБОУ школы №544 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга (см. приложение 2).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ 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 проектной и внеурочной деятельности, в секциях дополнительного образования;
- 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.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школы №544 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 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 («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании педагогического совета ГОУ, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового), утверждена руководителем (Приложение 1).

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 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 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, методической и информационной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Ученик – ученик» и «Учитель – учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, социокультурной, методической и информационной сферах;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в проектной и внеурочной деятельности, в секциях дополнительного образования;
- 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- постепенное раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- постепенное преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров при проведении систематических тренингов с педагогом-психологом;

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, в секциях дополнительного образования;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире в сотрудничестве с социальным педагогом школы и посещением курсов внеурочной деятельности «Школа лидера», а также школьный проект «Старт в будущее».
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в программе «Предпринимательство и soft skills через основы проектной деятельности. Startup junior»;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры при посещении курса внеурочной деятельности «В мире профессий»;
- 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.

II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре».

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

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
-------	-------------	-----------

<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Выбор форм наставничества. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. 2. Анализ наличной ситуации в ГБОУ 3. Дорожная карта реализации наставничества 4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5. Пакет установочных документов. 6. Программа наставничества.
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • Педагог-психолог • Социальный педагог 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> -базу наставников из числа активных педагогов, социальный педагог и педагог-психолог, -базу для формы «ученик-ученик» из числа ШУС (школьный ученический совет),
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>

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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГОУ. 3. Популяризация эффективных практик 	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматривается группа в социальной сети (В Контакте) информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ <https://vk.com/nastavnik544>

Мероприятия:

Для детей: Чтобы привлечь внимание к теме наставничества, будут использованы электронные технологии QR-кодов, реклама на инфозонах, а также поощрительные бонусы (ламинированные карточки с символикой наставничества и печатью школы) за первые встречи с наставляемыми (далее бонусы будут выдаваться только за фото/ видео отчет о проделанной работе за определенный период. Периодов предполагается около 7-9 за год), по итогу которые наставники смогут обменять на ценный приз. В группе дети узнают основную информацию по проекту.

Для родителей: ссылка на видеообращение проектной группы с пояснениями по проекту, в группе VK родители смогут принять участие в осуждении, задать вопросы по организации, внести предложения.

Для учителей: конференция в Zoom (общие вопросы), для учителей-участников (8 человек) проекта подробное совещание с распределением ролей и обязанностей, разъяснение цели и планируемого результата.

На этапе завершения Программы, предусмотрены следующие итоговые события: мероприятие, посвященное подведению итогов программы наставничества (круглый

стол, видео дневник), промежуточные результаты и отчет по итогам программы будут опубликованы на странице группы в социальной сети.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Ученик – ученик» и «учитель - учитель».

5.3. В ГБОУ школе №544 на 2020-2021 год будут реализовываться две формы наставничества:

Форма наставничества «ученик-ученик». Среди учащихся, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

- ученик – лидер;
- ученик, успешный в учебе;
- ученик – участник социальных проектов;
- ученик, мотивированный на успех;

То есть учащихся, мотивированных помочь друг другу в вопросах самоопределения, социально-психологической адаптации в новом коллективе или новых условиях обучения, повышения социальной активности, успешности в учебе и внеурочной деятельности.

Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями и дефицитами, проблемы в коллективе, связанные с адаптацией к новым условиям обучения, неудовлетворенных результатами своей учебной и внеучебной деятельности; учеников, испытывающих проблемы в общении со сверстниками, тех, кто нуждается/ мотивирован на успех, но не достигший значительных результатов.

Задачи:

1. помощь в реализации лидерского потенциала;
2. улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
3. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
4. оказание помощи в социально-психологической адаптации к новым условиям образовательной среды, новому школьному коллективу;
5. создание комфортных условий в школе и атмосферы сотрудничества в классе;
6. формирование устойчивого сообщества учащихся, активно участвующих в мероприятиях класса, школы, района, города;
7. активная гражданская позиция.

Результат: ученик с активной гражданской позицией, патриот, настроенный на сотрудничество, успешно осваивающий учебную программу, инициативный, вовлеченный в позитивные социальные и культурные процессы и практики.

Форма наставничества «Учитель - учитель». Среди учителей, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),

– педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества

– обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога 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 педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результат:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

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 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, 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

под этапа, 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.

**Приложение 1.
Характеристика контингента ГБОУ школы № 544.**

п/п	Показатель	Значение	
		01.12.20210	01.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	759	
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	612	
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	227	
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	46	
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	356	
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	7	
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	148	
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	46	
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	8	
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	44	
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	
3	Численность педагогических работников, чел.	76	
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	21	

3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	30
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	23
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	7
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	5
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	2
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	58
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	23

*Примечание: Количество педагогов, родителей из совета указано только в здании на ул. Костюшко, 62 (корпус для 5-11 классов)

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ
на 2020-2021 гг.**

Этап	Содержание под этапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</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 ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	<p>Октябрь 2020 года</p>	<p>руководитель, администрация</p>
<p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, общества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>		<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2020 г.</p>	<p>руководитель, администрация, классные руководители</p>

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2020 г</p>	<p>директор, администрация, проектная группа</p>
<p>Формирование базы наставляемых</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. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 7. Создание Программы наставничества</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2020 г.</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Составление стартового листа наставников</p>	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех</p>	<p>Декабрь 2020 г.</p>	<p>Администрация, куратор, классные руководители</p>

Отбор и обучение наставников	Рекрутинг (подбор) наставников	<p>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.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Декабрь 2020 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>	Декабрь 2020 – январь 2021 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Крутлый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	Январь – ноябрь 2021 г.	куратор

<p>Завершение наставничества</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>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.</p>	<p>Ноябрь 2021 г.</p>	<p>Курагор, администрация, классные руководители</p>
<p>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, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставничества деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных. 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. 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долготочной базы наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставничества деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных. 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. 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долготочной базы наставников</p>	<p>Ноябрь 2021 г.</p>	<p>Курагор, администрация, классные руководители</p>	

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году; 612 – 62 человека
не менее 20% в 2021 году;
не менее 30% в 2022 году;
не менее 50% в 2023 году;
не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников: 76 – 8 человек

не менее 10% в 2020 году;
не менее 20% в 2021 году;
не менее 30% в 2022 году;
не менее 50% в 2023 году;
не менее 70% в 2024 году.