

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 422  
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО  
Протокол общего собрания  
от 02.11.2020 № 2

Учено мнение Совета родителей  
протокол № 2 от 02.11.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директора ГБОУ СОШ № 422

Богданова О.Н.

Приказ № 88/Д-4 от 02.11.2020 г.



**Программа наставничества**  
ГБОУ средней общеобразовательной школы  
№ 422 Кронштадтского района Санкт-Петербурга  
на период с 2020 по 2021 год

Кронштадт  
2020

## 1. Пояснительная записка

Программа наставничества в ГБОУ СОШ № 422 г.Кронштадта разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» и «Социальная активность» национального проекта "Образование" и соответствующих региональных проектов.

Программа разработана 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 СОШ № 422 характеризуется следующими успехами и проблемами:

### 1. Основные достижения:

- 100 % обучающихся предоставлена возможность пользоваться учебным оборудованием для лабораторных и практических работ, интерактивными учебными пособиями, интерактивными досками;
- 100% охват педагогов повышением квалификации;
- 86% родителей удовлетворены качеством предоставляемых образовательных услуг;

– рост личностных достижений учащихся: количество победителей и призеров **районного, городского и всероссийского туров:**

- 2015-2016 уч. год - 34 человека – 19% соответственно, 3 учащихся стали победителями и призерами на региональном уровне, **2 человека – победитель и призер на всероссийском уровне.**

- 2016-2017 уч. год - 33 человека - 16,9 % соответственно, 6 человек стали победителями на региональном уровне и **1 – на всероссийском.**

- 2017-2018 уч. год – 51 человек – 16,9 % соответственно, при этом **3 учащихся стали победителями и призерами на региональном уровне.**

- 2018-2019 уч. год– 73 человека – 17,1% районный этап, **2 учащихся стали победителями и призерами на региональном этапе.**

- стабильно высокие качественные показатели по итогам ГИА выпускников 9 и 11 классов.

### 2. Проблемы:

- недостаточная результативность системы работы с детьми, имеющими особые образовательные потребности;

- кадровый дефицит педагогов дополнительного образования технической и естественнонаучной направленностей;

- сложности с внедрением сетевой формы реализации образовательной программы и выстраиванием партнерских отношений в условиях города Кронштадта;

- недостаточно эффективны формы работы с родителями как участниками образовательных отношений;

- недостаточным с учетом современных требований можно считать качество организации профориентационной и социально ориентированной деятельности школы.

Характеристика контингента обучающихся и педагогов Школы № 422 представлена в Приложении 1.

Таким образом, программа наставничества направлена на решение выделенных проблем с опорой на имеющийся потенциал и задачи развития образовательной организации.

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.

### **Цели и задачи Программы наставничества**

#### **Цели Программы:**

1. Создание условий 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.

2. Управление процессами внедрения технологий и моделей наставничества в ГБОУ СОШ № 422 г. Кронштадта.

#### **Задачи деятельности в рамках Программы:**

1. Определение потребностей, возможных запросов на наставничество через анализ проблем.

2. Выявление потенциального круга участников программы.

3. 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);

4. Организация психолого-педагогического сопровождения, профессиональной поддержки и неформального общения участников программы.

5. Создание условий для развития гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций обучающихся с целью осознанной подготовки к выбору будущей профессии.

6. Создание продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

7. Развитие партнерских, сетевых, социальных отношений, расширение круга наставников и наставляемых, технологий и форм их взаимодействия в совместной

### **I. Общие положения**

1.1. Программа разработана 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).

Программа организации наставничества (далее – Программа наставничества) в ГБОУ СОШ № 422 (далее – Школа № 422) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" (с изменениями и дополнениями), Национального проекта «Образование» (<https://edu.gov.ru/national-project/>, <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsional-nyy-proyekt-obrazovaniye>), Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № P-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 NMP-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").

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Советом родителей и представителями ученического самоуправления, утверждена руководителем школы (см. титульный лист Программы)

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 ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

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

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

1.4. На основании предварительного анализа потребностей в формировании отношений наставничества выбраны **следующие модели**: «учитель – учитель», «ученик – ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- решение или снижение остроты (компенсация) выделенных проблем в деятельности ОО;

- положительная динамика охвата разных категорий детей, рост числа «наставляемых»;

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

- создание новых образовательных практик взаимодействия;

- рост числа обучающихся, включенных в социальное проектирование, волонтерские и профориентационные практики;

- положительная динамика количества партнеров школы;

- улучшение отдельных показателей качества образовательной и профессиональной деятельности.

## II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (персонифицированные данные, хранящиеся в школе у куратора Программы). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – приложение 2) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГОУ, 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	<p>1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».</p>
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>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: • 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 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 ГОУ

### III. Реализация целевой модели наставничества

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

- создание творческой группы учащихся для разработки информационного контента,
- совещание МО классных руководителей по вопросу роли классных руководителей в формировании базы наставляемых и наставников,
- информирование о ходе реализации программы на сайте школы <http://school422.spb.ru/user/cp/pages/7722>, на официальной странице в соц. сети <https://vk.com/kronschoo422>

– организация проведение тематических встреч с педагогическим и родительским сообществом, с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрены следующие итоговые события:

- презентация работы тандемов в рамках торжественного подведения итогов реализации программы,
- освещение итогов программы на сайте школы, на странице в ВК, на информационных стендах.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ на первый год реализации программы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «Ученик – ученик»
- «Учитель – учитель»

#### 3.2.1. «Ученик–ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в развитии гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных

условий и экологических коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого школьного сообщества.

**Ожидаемые результаты:**

- улучшение образовательных показателей у наставляемых;
- повышение уровня включенности наставляемых в культурные и социальные процессы школы;
- положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников к школе.
- уменьшение количества жалоб на поведение учащихся, конфликтных ситуаций;
- количественный и качественный рост реализованных проектов.

**В роли наставляемых:**

- учащиеся, имеющие академическую неуспеваемость по одному и более предметам
- учащиеся с низкой мотивацией к учебе, пассивные в коллективных делах класса, испытывающие трудности в общении с ровесниками;
- учащиеся, прибывшие в класс недавно и находящиеся в процессе адаптации к новым условиям;
- учащиеся с особенностями здоровья, обучающиеся на дому постоянно или временно, получающие образование на семейной форме обучения;
- учащиеся, пожелавшие овладеть новыми для себя умениями, навыками и компетенциями.

**Наставники:**

- активные старшеклассники, обладающие лидерскими качествами, высокими коммуникативными показателями, пользующиеся авторитетом в ученической среде;
- учащиеся с высокими образовательными результатами, победители олимпиад школьного, районного уровня;
- учащиеся с активной жизненной позицией;
- учащиеся, обладающие конкретными умениями и компетенциями, востребованными среди наставляемых и готовые передать свои знания и умения.

**Схема реализации наставничества «Ученик-ученик»**



## Ученик – ученик



Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Распространение информации о задачах и возможностях программы наставничества на сайте, в ВК, через школьное ТВ, на классных часах и т.д.	Ноябрь 2020 г	Куратор Даниелян И.А. Кузичкина Т.Ю. Совет старшекласников
	Поиск наставляемых: Собеседование с классными руководителями, с социальным педагогом, с психологом, с учащимися. Анкетирование учащихся. Подбор наставников (анкетирование, собеседование, опрос) Обучение наставников.	Ноябрь–декабрь	Классные руководители Куратор
Основной	Создание пар, групп, утверждение приказом состава тандемов. Проведение первой встречи	Декабрь 2020 – апрель 2021	Наставники Куратор

	наставляемых и наставников, составление плана совместной деятельности пар, начало взаимодействия в соответствии с поставленными задачами		
Завершающий	Анализ результатов взаимодействия наставляемых и наставников: анкетирование, опрос, проверка образовательных результатов и т.д. Подготовка к итоговому мероприятию, освещение итогов, доведение результатов до всех заинтересованных лиц (родители, ровесники, администрация школы, служба сопровождения и др.)	Апрель–май 2021	Куратор Наставники Ученический совет

### 3.2.2. «Учитель–учитель»

#### **Цель:**

Успешное закрепление на работе молодых педагогов, рост их профессионального потенциала. Создание комфортной педагогической среды и условий в педагогическом коллективе для помощи педагогам всех категорий в обозначившихся у них проблемах и **потребностях**.

#### **Задачи:**

- сформировать у молодых педагогов умение и потребность анализировать свою профессиональную деятельность
- развивать интерес к методике организации учебного процесса;
- ориентировать молодых педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- оказать помощь учителям старшего поколения в овладении современными информационными технологиями;
- помочь учителям, находящимся в состоянии профессионального выгорания, преодолеть кризис отношения к профессии.

#### **Ожидаемые результаты:**

- включенность молодых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- повышение уверенности в своих силах как у молодых педагогов, так и давно работающих и «уставших».
- развитие личного творческого потенциала каждого учителя.

#### **Наставляемый:**

– молодой педагог, имеющий стаж до трех лет, испытывающий затруднения в организации учебного процесса, в общении с родителями, в налаживании контакта с учащимися;

– педагог, пришедший работать в школу недавно, еще не адаптировавшийся в новом коллективе;

– педагог, работающий в школе больше 30 лет, испытывающий затруднения с освоением новых информационных технологий;

– педагоги с большим стажем, испытывающие профессиональную и психологическую усталость, находящиеся в состоянии профессионального выгорания;

– 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.

## Схема реализации наставничества «Учитель–учитель»



Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Информирование педагогов о запуске программы наставничества, обсуждение на педсовете Положения о наставничестве и проекта программы наставничества. Создание проектной группы для написания программы наставничества. Создание базы наставляемых (собеседование, анкетирование педагогов) Подбор наставника для каждого наставляемого. Утверждение состава пар приказом директора школы.	Октябрь-ноябрь 2020  Декабрь 2020	Куратор  Даниелян И.А. Белявская Ю.В. Кузичкина Т.Ю.
Основной	Организация встреч наставляемых и наставников, планирование совместной работы. Анализ поставленных каждым тандемом задач,	Декабрь 2020–апрель 2021	Куратор. Педагоги-наставники

	консультации с психологом и куратором наставничества. Обучение наставников.		
Заключительный	Анализ достигнутых результатов. Анкетирование наставляемых и наставников. Освещение итогов работы тандемов для педагогической общественности и администрации школы. Контент-анализ достижений молодых педагогов. Подготовка к итоговому мероприятию	Апрель–май 2021	Куратор, Педагоги-наставники.
	Участие педагогов в итоговом мероприятии. Посвящение в наставники педагогов, наилучшим образом справившихся с ролью наставника	Май 2021	Куратор

**На этапе завершения** Программы предусмотрено следующее итоговое событие: фестиваль наставников.

#### **VI. Мониторинг эффективности реализации Программы**

Мониторинг эффективности реализации Программы - система сбора, обработки, хранения и использования информации о процессе и результатах реализации Программы наставничества.

**Цели организации мониторинга** Программы наставничества:

- 1) Оценка качества условий реализации Программы;
- 2) Оценка образовательных результатов и достижений участников программы (мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов)<sup>1</sup>.

**Задачи организации Мониторинга:**

1. Проведение самоанализа качества созданных условий.
2. Анализ качества различных процессов, деятельности в рамках реализации Программы.
3. Анализ динамики образовательных результатов и достижений участников Программы.
4. Получение оперативной обратной связи и коррекция созданных условий.
5. Обобщение опыта, лучших практик наставничества.

**Оценка качества условий реализации Программы (первый этап мониторинга)**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Инструменты оценки и формы представления результатов</b>
1. Ресурсная обеспеченность программы	1. Наличие всех необходимых условий для реализации программы: информационно-	Самоанализ и самооценка отдельных сторон деятельности

<sup>1</sup> Поскольку сроки реализации программы ограничены, образовательные результаты будут иметь отсроченный характер.

	методических, кадровых, организационно-педагогических, материальных, финансовых, сетевых. 2. Наличие потенциалов развития и возможностей привлечения внешних ресурсов.	
1. Психолого-педагогические и организационно-педагогические условия реализации Программы	1. Наличие продуктивных отношений внутри пар наставников и наставляемых 2. Наличие психологической и педагогической помощи и поддержки (психолог, куратор, социальный педагог, классные руководители) 3. Удовлетворенность участников реализацией Программы.	Отчеты наставников Самоанализ деятельности Анкетирование участников Программы
2. Качество процессов взаимодействия и совместной деятельности участников Программы	1. Наличие различных форматов взаимодействия участников Программы. 2. Удовлетворенность участников неформальным общением, взаимодействием, формами совместной деятельности	Оперативная обратная связь, обсуждение, индивидуальные встречи Анкетирование участников Программы
3. Качество аналитических процессов	1. Наличие различных методов проведения мониторинга (наблюдение, оперативная обратная связь, опросы, самоанализ деятельности) 2. Наличие обобщения лучших практик и их диссеминации	Результаты мониторинга (аналитические материалы) Публикации наставников в научно-педагогических изданиях

Итогом оценки качества условий реализации Программы наставничества и формой представления результатов будет комплексный, обобщающий SWOT- анализ

***Оценка образовательных результатов и достижений участников программы (второй этап мониторинга)***

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Инструменты оценки и формы представления результатов</b>
1. Сформированность универсальных учебных действий и гибких навыков обучающихся	1. Сформированность регулятивных действий. 2. Сформированность коммуникативных навыков 3. Сформированность навыков совместной деятельности, командной работы 4. Общая динамика	Педагогическое наблюдение (диагностические карты) Инструменты формирующего оценивания (графики индивидуального прогресса, самоотчеты) Анкетирование

	формирования гибких навыков обучающихся	
2. Включенность обучающихся в образовательные процессы организации	<p>1. Динамика включенности участников Программы в различные виды активности, совместной деятельности, образовательные события школы и партнеров.</p> <p>2. Общая динамика количества наставников и наставляемых</p>	Базы данных об участниках программы
3. Уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального самоопределения	<p>1. Повышение осознанности участников Программы.</p> <p>2. Повышение мотивированности в выборе форм деятельности по саморазвитию.</p>	Самооценка Анкетирование
4. Психологический климат в школе	<p>1. Положительная динамика удовлетворенности участников Программы</p> <p>2. Положительная оценка эмоциональности, согласованности, насыщенности образовательной среды школы.</p> <p>3. Высокие показатели сформированности психологического климата в школе</p>	Анкетирование (самооценка участия в Программе) Оценка качества образовательной среды (по В.А.Ясвину) Оценка психологического климата (метод семантического дифференциала) методика Л.Д.Столяренко.

## Анализ контингента обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ № 422

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2024
1	Численность обучающихся, чел.	707	733
	в том числе:		
	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	338	383
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	123	155
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	40
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	25	50
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	14	8
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	77	100
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	40	50
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	10
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	15	35
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	51	51
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	21	25
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	18	21
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	3
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	19	17
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	8	10
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	20	35
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	17	35
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	26	50
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	муниципальный совет, совет ветеранов	муниципальный совет, совет ветеранов



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

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь 2020 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района 2.5. Создание творческой группы учащихся для разработки информационного контента 2.6. Совещание МО классных руководителей по вопросу роли классных руководителей в формировании базы наставляемых и наставников 2.7 Информирование о ходе реализации программы на сайте школы	Октябрь -ноябрь 2020 г.	руководитель, администрация, классные руководители

		<a href="http://school422.spb.ru/user/cp/pages/7722">http://school422.spb.ru/user/cp/pages/7722</a> , на официальной странице в соц. сети <a href="https://vk.com/kronschooll422">https://vk.com/kronschooll422</a>		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	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.	Октябрь-ноябрь 2020 г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 7. Создание Программы наставничества	Октябрь-ноябрь 2020 г.	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Декабрь 2020 г.	Администрация, куратор, классные руководители

		3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь 2020 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Психологическая игра-знакомство участников программы. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения игры. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2020 – январь 2021 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Январь – ноябрь 2021 г.	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех	Ноябрь– декабрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные

	<p>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>участников.  2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.  3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.  4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации <a href="http://school422.spb.ru/user/cp/pages/7722">http://school422.spb.ru/user/cp/pages/7722</a>  9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  10. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	<p>руководители</p>
--	--	---	---------------------

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

## Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	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 программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации

<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