



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 277 Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ СОШ № 277 Кировского района Санкт-Петербурга)

**ОБСУЖДЕНО**

на заседании Общего  
собрания работников  
ГБОУ СОШ № 277  
Кировского района  
Санкт-Петербурга  
от 01.10.2021г.  
№ 6 протокол

**ПРИНЯТО**

решением Совета  
ГБОУ СОШ № 277  
от 01.10.2021г.  
протокол № 7-1

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом № 399/ОД  
от 01.10.2021г.

Директор ГБОУ СОШ

О.Н. Тарасова



**Программа наставничества**

Государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 277  
Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2021

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №277 Кировского района Санкт-Петербурга (наименование ГБОУ СОШ №277) (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 СОШ №277 характеризуется следующими успехами и проблемами. Школа располагается на 2-х площадках по адресам: пр.Ветеранов,14 и пр.Ветеранов,39, реализует основные общеобразовательные программы, адаптированные основные общеобразовательные программы ФГОС ОВЗ, работает в одну смену, в режиме пятидневной учебной недели для обучающихся 1-7 классов и в режиме шестидневной учебной недели для обучающихся 8-11 классов.

Образовательное учреждение укомплектовано кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определённых основной образовательной программой образовательного учреждения, способными к инновационной профессиональной деятельности.

Ежегодно высока доля получателей образовательных услуг, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников организации, удовлетворенных компетентностью работников организации, качеством предоставляемых образовательных услуг и материально-техническим обеспечением организации. Ежегодно школа имеет победителей районного и городского уровня, как среди учителей, так и среди обучающихся, в различных конкурсных движениях по направлениям педагогических достижений, деятельности классного руководства, профориентационных конкурсов обучающихся, направлений деятельности воспитательной работы ОУ, Российского движения школьников.

Вместе с тем школа реализует различные формы организации образовательного процесса:

- Очная форма получения образования
- ✓ классы общеобразовательные массовые (1-11 класс)
- ✓ классы коррекционно-развивающей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья V вида (1-9 класс)
- ✓ надомное обучение (индивидуально дома) - предоставляет детям, имеющим медицинские показания к надомному обучению по состоянию здоровья, возможность реализовать гарантированное государством право на получение бесплатного общего образования в пределах государственных образовательных стандартов.
- ✓ семейная форма получения образования

Все это отражает социальную и учебную ситуацию развития обучающихся. Основными последствиями этой ситуации являются изменения в направленности личности, в системе самооценок, в установке на деятельность. Психологические особенности большей части детей имеют стойкие эмоциональные напряжения, сложности в развитии волевого поведения, неуверенность в себе, быстрой утомляемости, снижение

познавательной активности и, соответственно, возникают трудности усвоения учебной программы, что является основной проблемой в 2021–2022 учебном году. Существуют и специфические особенности межличностного взаимодействия, такие как: ограниченность круга общения ребенка, в частности детей надомной формы обучения, объективная зависимость от взрослых (родителей, педагогов), стремление получить от них помощь.

Недостаточная вовлеченность опытных учителей школы в систему личностного профессионального роста и повышения собственных педагогических достижений так же может являться приоритетной задачей для развития системы наставничества. Многим опытным учителям требуется помощь и поддержка при анализе результатов своей профессиональной деятельности и рефлексии. Профессионально рефлексирующий учитель – это вдумчивый и ответственный специалист, который развивает интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. Данная Программа позволяет развивать профессиональную рефлекссию педагогам, соотносить возможности своей личности с современными требованиями, предъявляемыми к профессионалу.

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 ГБОУ СОШ №277 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ СОШ №277, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГБОУ СОШ №277) 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 ГБОУ СОШ №277») и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ №277.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ №277, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ №277, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового), утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ №277 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 обслеживания обманным путем;

- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

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

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

- *научности* предполагает реализацию в ГБОУ СОШ №277 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:

1. Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах.
2. Развитие гибких навыков soft-skills, 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.).
3. Плавный «вход» молодого учителя в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Создание условий учителям для преодоления личностного и профессионального кризиса развивающегося у них на фоне хронического стресса и ведущего к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов.
5. Сформировать у педагогов осознанное отношение к своему здоровью, обучить методам профилактики синдрома профессионального выгорания, предоставить различные варианты получения психологической помощи и поддержки в рамках образовательного учреждения с целью повышения самооценки, восстановления ресурсов и развития личного, творческого и педагогического потенциала.
6. Разработка и внедрение новых форм взаимодействия между наставником и наставляемым.
7. Вовлечение учителей, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости в педагогическую работу, усиление у них уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала.

## **II. Организация деятельности ГБОУ СОШ №277 по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ №277) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ №277). Она отражается в «дорожной карте».

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 ГБОУ СОШ №277, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ №277. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №277

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Информирование сообщества Петергофской гимназии о целевой модели наставничества Обсуждение с педагогическим коллективом новых направлений деятельности 3.Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ СОШ №277 4.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества. Формирование пакета документов	1.Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ №277 2.Характеристика контингента и педагогического состава. 3.Дорожная карта реализации наставничества на2021 год 4.Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5.Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	Определение перечня актуальных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ №277, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от наставляемых.	База наставляемых: учащихся- до 20 человек; учителей- до 8 человек. (1наставник – не более 6 наставляемых) Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГОУ включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной или электронной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Приказ о назначении наставников.
Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в On-line или offline формате. Закрепление сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Составленный индивидуальный маршрут наставляемого.
Запуск Программы	Формирование гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме или группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>— встречу-знакомство</li> <li>— пробную рабочую встречу</li> <li>— встречу-планирование</li> <li>— комплекс последовательных встреч</li> <li>— итоговую встречу.</li> </ul>	1. Мониторинг: Обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	— Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 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

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ №277:

1. Методические семинары для педагогического коллектива школы.
2. Родительские собрания с целью информирования о возможностях программы наставничества.
3. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (классные часы).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - фестиваль достижений обучающихся (выставка творческих работ обучающихся) и представление на МО педагогических разработок и достижений учителей школы. Информационно-просветительская работа в рамках проекта будет отражаться на сайте ГБОУ СОШ №277.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №277 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель — учитель», «ученик — ученик».

5.3. Формы наставничества

### 5.3.1.«ученик-ученик»

<b>Цель:</b>	разносторонняя поддержка обучающегося с творческими или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации обучающихся к новым условиям обучения
<b>Предполагаемое взаимодействие:</b>	Обучающиеся при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами
<b>Результат:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• рост числа талантливых обучающихся проявивших интерес к отдельным предметам или видам деятельности, участникам интеллектуальных и творческих конкурсов.</li> <li>• рост числа обучающихся овладевших цифровыми навыками, ИКТ и принявших участие в конкурсах цифровых технологий;</li> <li>• рост числа обучающихся проявляющих интерес к проектной и исследовательской деятельности, принявших участие в практических конференциях и проектных конкурсах;</li> <li>• увеличение количества обучающихся ориентированных на развитие лидерских, организационных, коммуникативных качеств, участвующих в общественных детских и волонтерских организациях;</li> </ul>
<b>Варианты взаимодействия:</b>	взаимодействие "равный - равному", в процессе, которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.



<b>Форма взаимодействия:</b>	проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к традиционным школьным мероприятиям, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, участие в РДШ.
------------------------------	---

### 5.3.2 «учитель-учитель»

<b>Цель:</b>	успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
<b>Предполагаемое взаимодействие:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— молодой специалист (при опыте работы от 0 до 3 лет) или новый сотрудник (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку «опытный учитель – молодой педагог»;</li> <li>— педагог-новатор, обладающим инновационным опытом работы (ИКТ технологии, дистанционные образовательные технологии, новые формы проведения уроков, и т.д.) с учителем, испытывающим проблемы «педагог-новатор – консервативный педагог».</li> </ul>
<b>Результат:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;</li> <li>— рост числа собственных профессиональных работ учителей гимназии: публикаций, исследований, методических практик, участие в конкурсах педагогических достижений и др.;</li> <li>— рост вовлеченных учителей в национальную систему непрерывного и планомерного повышения квалификации;</li> <li>— улучшение психологического климата в педагогическом коллективе ГБОУ СОШ№277.</li> </ul>
<b>Варианты взаимодействия:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— опытный педагог-молодой специалист (при опыте работы от 0 до 3 лет);</li> <li>— лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы;</li> <li>— педагог-новатор – консервативный педагог;</li> </ul>
<b>Форма взаимодействия:</b>	педагогические проекты, педагогические конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, семинары, разработка методических пособий, Мастер-класс.
<b>Роль педагога:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— наставник-консультант (создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств);</li> <li>— наставник-предметник (опытный педагог того же предметнонаправления, что и молодой педагог)</li> </ul>

## 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 ГБОУ СОШ №277, 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.

#### «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №277 на 2021-2022 учебный год

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<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 ГБОУ СОШ №277, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ СОШ №277 и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Май-август 2021	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ СОШ №277 о Целевой модели наставничества;	<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 ГБОУ СОШ №277 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция,</p>	Сентябрь 2021 г.	руководитель, администрация, классные руководители

	поиск потенциальных наставников	<p>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 ГБОУ СОШ №277.</p>		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №277	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №277»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ №277</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №277. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ №277 (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	Сентябрь 2021г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<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 (обучающиеся/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>	Сентябрь-октябрь 2021 г	Куратор, администрация, классные руководители

		<p>5. Формирование базы данных, наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ СОШ №277.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<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.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Октябрь 2021г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<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>	октябрь 202... г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый 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 ГБОУ СОШ №277.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития</p>	октябрь 2021 г	Куратор, психолог

		наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника		
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.	ноябрь 2021г. – май 2022	куратор
Завершение наставничества	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	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех	Май 2022г.	Куратор, администрация, классные руководители

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

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

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.

**Форма базы наставляемых<sup>1</sup>**

**Приложение 2.**

---

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

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>
.											
.											

#### 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	Ресурс 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, размещенные 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

<sup>6</sup> См. ссылку №8

