

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 46
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

РАССМОТРЕНО
на заседании
Педагогического совета
ГБОУ школы №46
Протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО

«Утверждаю»
Директор школы

М.Н. Эйдемиллер

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2021-2024
учебный год**

Санкт-Петербург

2021

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 46 с углубленным изучением английского языка Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальная активность» 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 в школе характеризуется сложившимися традициями, связанными с углубленным изучением английского языка и требованиями, предъявляемыми в связи с этим к урочной и внеурочной деятельности.

Процесс воспитания в ГБОУ школе №46 основывается на следующих принципах взаимодействия педагогов и школьников:

- неукоснительное соблюдение законности и прав семьи и ребенка, соблюдения конфиденциальности информации о ребенке и семье, приоритета безопасности ребенка при нахождении в образовательной организации;
- ориентация на создание в школе психологически комфортной среды, без которой невозможно конструктивное взаимодействие школьников и педагогов;
- создание в школе детско-взрослых общностей, которые бы объединяли детей и педагогов яркими и содержательными событиями, общими позитивными эмоциями и доверительными отношениями друг к другу;
- организация основных совместных дел школьников и педагогов как предмета совместной заботы и взрослых, и детей;
- системность, целесообразность и нешаблонность воспитания как условия его эффективности.

Основными традициями воспитания в ГБОУ школе №46 являются:

- ключевые общешкольные дела, предусматривающие коллективную разработку, планирование, проведение и анализ результатов;
- создание условий, при которых по мере взросления ребенка увеличивается его роль в совместных делах (от пассивного наблюдателя до организатора);
- поощрение конструктивного межклассного и межвозрастного взаимодействия школьников, социальной активности.

Характеристика контингента ГБОУ школы № 46 Приморского района представлена в приложении 1.

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

Задачами внедрения Целевой модели в ОУ являются:

- создание условий для возникновения вариативной среды, где обучающиеся и наставники из разных отраслей знаний будут взаимосвязаны общими процессами и задачами;

- содействие раскрытию потенциала наставляемых обучающихся, повышению мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;

- содействие самоидентификации подростка, формированию ценностного каркаса, жизненных ориентиров и активной гражданской позиции наставляемого;

- содействие преодолению подросткового кризиса, адаптации обучающихся в новом учебном коллективе;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, реализации индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки, находящиеся в трудной жизненной ситуации);

- 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;

- создание условий для адаптации вновь принятых педагогов в педагогическом коллективе, обеспечения плавного «входа» молодых учителей в профессию, построения продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- создание условий для формирования открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;

- создание системы разноуровневого наставничества и его

дистанционной поддержки;

- разработка и реализация трехступенчатой программы подготовки наставников из педагогов, обучающихся и родителей, критериев и показателей ее эффективности;
- разработка методического обеспечения наставничества в школе.

I. Общие положения

Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе № 46 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», национального проекта «Образование» на период с 1 января 2019 по 31 декабря 2024, утвержденный указом Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом ГБОУ школы № 46 Приморского района и определяет порядок организации наставничества в школе.

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.

1.1. 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 / 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.

1.2. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик».

1.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества
Ожидаемые социальные эффекты реализации Программы:

- создание в ОУ образовательной среды с мощным социокультурным потенциалом, формирующей у участников образовательного процесса культуру заботы, помощи и наставничества, которая позволит удовлетворить разнообразные потребности населения в реализации программ обучения и воспитания высокого качества, развитии индивидуальных способностей и склонностей детей и подростков;

- педагогическое сообщество, включенное в процесс реализации Программы, будет более мотивировано к поступательному развитию компетенций, необходимых для ведения профессиональной деятельности в условиях инновационной экономики, современных норм профессии педагога, расширена система педагогического наставничества и тьюторства.

Ожидаемые результаты для обучающихся и их семей

- создание инфраструктуры поддержки, как одаренных детей, так и детей «из группы риска» за счет системы разноуровневого наставничества;

- обеспечение возможности самоопределения для старшеклассников за счет участия в мероприятиях и проектах в смешанных командах школьников и студентов (День открытых дверей вузов и колледжей СПб., проведение «Дорожки проектирования» для подготовки школьников к участию в городском конкурсе молодежных проектов «День карьеры» и т.п.);

- реализация социальных и спортивно-оздоровительных проектов позволит совершенствовать общефизическую подготовку молодых людей, содействовать их активной рекреации, предупреждать рискованное поведение;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

Ожидаемые результаты для общественности

- непосредственное включение общественности (родители, местное сообщество) в реализацию проекта по реализации модели наставничества «Родитель / общественный деятель /житель района – обучающийся» с различной тематикой (профориентация, социальная ответственность, экология и т.п.);

- повышение удовлетворенности населения качеством образовательных услуг;

- обогащение образовательного пространства местного сообщества;

- измеримое улучшение личностных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты для педагогов

- повышение качества реализации программ внутрифирменного развития педагогов, программ подготовки педагогов-наставников;

- повышение профессиональной мотивации педагогов;

- повышение эффективности процесса адаптации молодых и вновь принятых педагогов в ОУ;

- приведение уровня профессиональной компетентности педагогов в соответствие с требованиями Профессионального Стандарта, условиями эффективного контракта;

- профилактика профессионального выгорания;

- бесконфликтное, взаимообогащающее взаимодействие с родителями обучающихся.

Ожидаемые результаты для школы, в целом

- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- улучшение имиджевых характеристик школы и всех участников

образовательного процесса;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

- снижение числа проступков, совершенных несовершеннолетними, профилактика рискованного поведения, развитие патриотического воспитания молодежи, распространение практики добровольчества.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педсовета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.

Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в школе и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - успешных предпринимателей, общественных деятелей, желающих передать свой опыт; - представителей вузов и других организаций; - студентов педагогических вузов и колледжей.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в	Сформированные тандемы/группы, готовые

	любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	продолжить работу в рамках Программы Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ

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.

Информация о Программе содержится на официальном сайте образовательной организации:

[ГБОУ школа №46 Приморского района Санкт-Петербурга \(sch46.ru\)](http://sch46.ru)

Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества: «Наставничество в современной школе», «Наставничество как форма саморазвития педагога-наставника» (Важность внедрения расширенных форматов наставничества в современной школе. Суть наставничества в различных вариациях. Роли педагогов-наставников. Модели педагогического общения. Компетенции наставника. Готовность педагогов к выполнению функций наставника.)

Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества в школе «Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности» (Суть формата наставничества «ученик-ученик». Способы и приемы поддержки своего ребенка - наставника).

Информирование сообщества выпускников о реализации программы наставничества. «Наставничество в современной школе».

Информирование обучающихся школы о реализуемой программе наставничества «Учимся быть наставниками» (Наставник-ученик - кто он? Какие функции выполняет? Для чего это нужно ему самому и наставляемому? Наставничество в школе - первые шаги в освоения профессиональных компетенций).

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению, в первую очередь: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик» - взаимодействие обучающихся школы, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, о временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций в школе;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы;
- улучшение общего эмоционального фона в коллективе;
- усиление лояльности учеников и будущих выпускников к школе;
- потребность обучающихся в культурном, интеллектуальном, физическом совершенствовании, самореализации, развитии необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- численный рост посещаемости творческих кружков,

объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

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

Наставляемый.

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

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

Возможные варианты программы

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий» - поддержка для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «равный – равному» - обмен навыками; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Таблица 2. Этапы и мероприятия формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
«Успевающий – неуспевающий»			
1. Организационный	а) Выявление обучающихся, которым необходима поддержка наставника; б) определение проблемных зон (выявление «белых пятен» в предметах: математика, информатика, английский язык и т.д.)	с 10.09 по 25.11	Учитель-предметник
	Выявление обучающихся, желающих стать наставниками. Конкурс «Я – наставник»	с 10.10 по 25.10	Зам. директора по ВР
	Формирование пар: определение психологической совместимости	с 10.10 по	Педагог психолог

	(тестирование, тренинги)	25.10	
	Составление плана работы наставника	с 10.10 по 25.10	Куратор программы
2.Обучающий	Обучение кандидатов в наставники. Реализация трехступенчатой программы подготовки наставника ¹ . 1 ступень	с 25.10 по 10.11	Куратор программы
3.Практический	Работа в парах Ведение дневника наставника, регулярная обратная связь	В течение учебного года	Куратор программы
4.Заключительный	Подведение итогов. Получение обратной связи от учителя-предметника о достижении запланированного результата в изучении предмета. Дебрифинг. Анализ, обобщение и диссеминация результатов	Май 2022	Куратор программы, зам. директора по УВР
«Равный – равному»			
1.Организационный	а) Выявление учеников, увлеченных внеурочной деятельностью, дополнительным образованием, достигших определенных результатов в музыке, спорте, шахматах, хобби (ручной труд, рукоделие и т.п.), желающих стать наставниками; б) выявление учеников, желающих овладеть тем, что в совершенстве получается у других; в) формирование пар, подгрупп (до 4 человек)	с 10.10 по 25.10	Зам. директора по ВР, школьное самоуправление
2.Обучающий	Обучение кандидатов в наставники. Реализация трехступенчатой программы подготовки наставника. 1 ступень	с 25.10 по 10.11	Куратор программы
3.Практический	Работа в парах (подгруппах до 4 человек). Ведение дневника наставника, регулярная обратная связь. Учет достижений наставляемых	С 10.11 – до овладения навыком	Куратор программы
4.Заключительный	Подведение итогов. Батл наставника и наставляемого / конкурс наставляемых. Выставка, смотр, фестиваль, турнир. Анализ, обобщение и диссеминация результатов	По мере овладения навыком	Зам. директора по ВР

¹ 1 ступень - освоение знаний и умений; 2 ступень – обучение в ходе практической деятельности – при работе в качестве наставников в группах сверстников с целью оказания им помощи в освоении конкретных знаний и умений; 3 ступень - обучение в ходе практической деятельности – при работе консультантами наставников и обучающихся.

Область применения в рамках образовательной программы:

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

Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся школы и вуза, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка к взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся школ студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цели - успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

- помощь в определении образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между школой и вузом, повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления (договор с РГПУ им. А.И. Герцена).

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – учится реализовывать на конкретном примере свой потенциал, улучшая и

совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество, экскурсии в вуз, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Таблица 3. Этапы и мероприятия формы наставничества «студент – ученик»

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
«Лидер – равнодушный»			
1.Организационный	а) Заключение договоров с РГПУ им. А.И. Герцена, ГУАП; б) участие в студенческих мероприятиях вузов, посещение Дней открытых дверей, участие в «Точке кипения»; в) выявление школьников потенциально готовых к проявлению лидерских качеств, но занимающих пассивную позицию.	с 10.10 по 25.10	Зам. директора по ВР, педагог-психолог, классные руководители
	Выявление студентов с активной жизненной позицией, желающих стать наставниками школьников – организаторы и участники проектов: «Герцен-класс», «Онлайн центр – МегаГерц», «Продленка на удаленке», «Играем в 4 руки», проект «Коллекция занятий от студентов филфака!», Digital спасатель», «Будь в форме», челленджи Герценовского университета за здоровый образ жизни, «Педагогические сезоны», военно-патриотическая викторина «Тяжело в учении — легко в походе» и т.п.	с 10.10 по 25.10	Зам. директора по ВР, зам. декана по воспитательной работе РГПУ им. А.И. Герцена
	Формирование групп обучающихся из школы и вуза, определение психологической совместимости (тестирование, тренинги)	с 25.10 по 15.11	Педагог психолог, зам. декана по воспитательной работе РГПУ им. А.И. Герцена, классные руководители
	Разработка «Кодекса наставника»	с 10.10 по 25.10	Зам. директора по ВР
	Составление плана работы наставников-студентов (проекта, программы)	с 10.10 по 25.10	Куратор программы, зам. декана по

			воспитательной работе РГПУ им. А.И. Герцена
2.Обучающий	Обучение кандидатов в наставники. Реализация трехступенчатой программы подготовки наставника (1 ступень). Для выпускников «Школы вожатых» РГПУ им. А.И. Герцена конкурсный отбор (профессиональное испытание) и проведение экспресс-курса (при необходимости).	с 10.10 по 25.10	Куратор программы
	Инструктаж студентов-наставников	25.10	Директор ОУ
3.Практический	Работа над совместными проектами в парах и группах на территории вуза или школы. Ведение дневника наставник и наставляемого, регулярная обратная связь, формирование портфолио личностных достижений. Участие в конкурсах («День карьеры», «Моя инициатива в образовании» и т.д.)	В течение учебного года	Куратор программы, зам. декана по воспитательной работе РГПУ им. А.И. Герцена
4.Заключительный	Подведение итогов. Получение обратной связи от наставника о достижении личностных результатах наставляемых. Подведение итогов. Батл наставника и наставляемого / конкурс наставляемых (если это подгруппа). Выставка, смотр, фестиваль, турнир, конкурс личностных достижений (в школе / вузе). Анализ, обобщение и диссеминация результатов	Май 2022	Зам. директора по ВР, зам. декана по воспитательной работе РГПУ им. А.И. Герцена
«Куратор – автор проекта»			
1.Организационный	а) Заключение договора с РГПУ им. А.И. Герцена б) Выявление учеников, желающих в совершенстве овладеть навыками проектной деятельности в) составление базы студентов – победителей грантовых конкурсов, конкурсов проектов, обладающих лидерскими качествами г) формирование пар, подгрупп (до 4 человек).	с 10.10 по 25.10	Директор, хам. директора по ВР, зам. декана по воспитательной работе РГПУ им. А.И. Герцена, СТД, классные руководители
	Разработка «Кодекса наставника»	с 10.10 по 25.10	Зам. директора по ВР
2.Обучающий	Обучение кандидатов в наставники. Реализация трехступенчатой программы подготовки наставника (1 ступень). Для выпускников «Школы вожатых» РГПУ им. А.И. Герцена	с 25.10 по 15.11	Куратор программы

	конкурсный отбор (профессиональное испытание) и проведение экспресс-курса (при необходимости).		
	Инструктаж студентов-наставников	15.11	Директор ОУ
3.Практический	Работа в парах (подгруппах до 4 человек). Ведение дневника наставника, регулярная обратная связь. Учет достижений наставляемых. Участие в конкурсах молодёжных проектов «Моя страна — моя Россия», «Мой мир мы строим сами», «Моя инициатива в образовании»	с 15.11 – до овладения навыком	Куратор программы
4.Заключительный	Выдвижение совместных проектов школьников и студентов на грантовые конкурсы Росмолодежи, Международные, Всероссийские, Региональные, районные конкурсы, направленные на развитие лидерского потенциала («Селигер», «Ладога», «Сириус», «Сколково» и др.). Анализ, обобщение и диссеминация результатов	По мере овладения навыком	Зам. директора по ВР

Форма наставничества «учитель – учитель»

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, 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 учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала;
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и

психологический климат в школе;

- необходимые профессиональные компетенции, советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данной школе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах подшефного учителя;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

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

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Варианты ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» в 2021-2022 учебном году следующие:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»,

классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в школе профессиональной подготовки, как элемент внутрифирменного развития компетентности педагогов. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Таблица 4. Этапы и мероприятия формы наставничества «учитель – учитель»

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
«Опытный учитель – молодой специалист»			
1. Организационный	а) Составление перечня педагогов: - молодых специалистов – выпускников вузов и колледжей; - вновь принятых педагогов; - педагогов со стажем, прошедших переподготовку; - педагогов, имеющих большой перерыв в профессиональной деятельности; б) выявление педагогов потенциально готовых к выполнению функции наставничества в) оценка профессиональной пригодности педагогов к выполнению функции наставника (личностные качества, соответствие профессиональной деятельности требованиям ФГОС, владение современными технологиями)	с 01.09 по 15.09	Директор ОУ, зам. директора по УВР, педагог психолог
	Формирование пар педагог-наставник – молодой специалист, определение психологической совместимости (тестирование, тренинги)	с 15.09 по 25.09	Зам. директора по УВР, педагог психолог
	Создание «Кодекса наставника», принятие на педсовете, утверждение	с 15.09 по 25.09	Методсовет, директор ОУ
	Инструктаж педагогов-наставников	25.09	Директор ОУ
	Составление плана работы педагогов-наставников	с 15.09 по 25.09	Зам. директора по УВР

	Утверждение плана, издание приказа о наставничестве	25.09	Директор ОУ
2.Обучающий	Обучение потенциальных педагогов-наставников (профессиональная адаптация молодых педагогов, индивидуальные траектории развития, шэдоунг, баддинг, коучинг). Анализ эффективности обучения по модели Д. Киркпатрика.	с 25.09 по 15.10	Зам. директора по УВР
3.Практический	Профессиональная адаптация молодых педагогов, индивидуальные траектории развития, шэдоунг, баддинг, коучинг Ведение дневника наставник и наставляемого, регулярная обратная связь.	В течение учебног о года	Директор, зам. директора по УВР, педагог-наставник
4.Заключительный	Подведение итогов в формате групповой рефлексии. Получение обратной связи от наставника о достижении профессиональных результатов наставляемых. Проведение открытого мероприятия. Оценка деятельности педагога-наставника. Оценка деятельности наставляемого педагога. Подведение итогов на педсовете. Поощрение участников. Анализ, обобщение и диссеминация опыта.	Май 2022	Директор, зам. директора по УВР, педагог-наставник
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»			
1.Организационны й	а) Составление перечня педагогов, испытывающих проблемы в профессиональной деятельности (коммуникативные, психологические, взаимодействия с родителями обучающихся, применение современных технологий обучения и т.д.) б) выявление педагогов потенциально готовых к выполнению функции наставничества в) оценка профессиональной пригодности педагогов к выполнению функции наставника (личностные качества, соответствие профессиональной деятельности требованиям ФГОС, владение современными технологиями)	с 10.09 по 25.09	Директор ОУ, зам. директора по УВР, педагог психолог
	Формирование пар педагог-наставник – педагог, испытывающий проблемы, определение психологической совместимости (тестирование, тренинги)	с 10.09 по 25.09	Зам. директора по УВР, педагог психолог

	Создание «Кодекса наставника», принятие на педсовете, утверждение	с 10.09 по 25.09	Методсовет, директор ОУ
	Инструктаж педагогов-наставников	25.09	Директор ОУ
	Составление плана работы педагогов-наставников	с 10.09 по 25.09	Зам. директора по УВР, педагог-наставник
	Утверждение плана, издание приказа о наставничестве	25.09	Директор ОУ
	Создание индивидуальной траектории развития наставляемого педагога	с 10.09 по 25.09	Педагог-наставник
2.Обучающий	Методы и приемы развития профессионального мастерства (индивидуальные траектории развития, профессиональное совершенствование, система мониторинга). Проектирование профессиональной карьеры (индивидуальные траектории развития, карьерограмма). Анализ эффективности обучения по модели Д. Киркпатрика.	с 25.09 по 15.10	Зам. директора по УВР, приглашенный преподаватель педвуза
3.Практический	Реализация индивидуальной траектории развития педагога, испытывающего проблемы. Овладение навыками педагогического самоменеджмента, методами профилактики «профессионального выгорания», современными технологиями обучения, навыками самоанализа профессиональной деятельности, составления программы саморазвития и внесения в нее корректив. Ведение дневника наставником и наставляемым, регулярная обратная связь.	С 15.10 – до овладения навыком	Зам. директора по УВР, Педагог-наставник
4.Заключительный	Подведение итогов в формате групповой рефлексии. Получение обратной связи от наставника о достижении профессиональных результатов наставляемых. Проведение открытого мероприятия. Оценка деятельности педагога-наставника. Оценка деятельности наставляемого педагога. Подведение итогов на педсовете. Поощрение участников. Анализ, обобщение и диссеминация опыта.	Май 2022	Директор, зам. директора по УВР, педагог-наставник

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

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

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-

личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

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 ОУ № 46
на 2021-2022 уч.г.**

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 ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Август-сентябрь 2021 года	Директор ОУ, администрация, методический совет
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<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, представителями РГПУ им. А. И Герцена с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5 Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников,</p> <p>2.6 Сотрудничество с администрацией Приморского</p>	сентябрь-2021 г.	Директор ОУ, администрация, классные руководители, Совет родителей, СТД

		района. 2.7. Создание рубрики на сайте ОУ.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь -октябрь 2021 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 ОУ. 7. Создание Программы наставничества	Сентябрь -октябрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители

Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 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. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. <p>Формирование базы наставников</p>	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 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») 	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/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 	Сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, психолог

<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>закрепление продуктивных отношений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>октябрь – апрель 2022 г.</p>	<p>куратор</p>
<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>	<ol style="list-style-type: none"> 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 участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, Представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 	<p>Апрель-май 2022 г</p>	<p>Администрация, куратор, классные руководители</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 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.