

**Принято
на Общем собрании работников ГБОУ
СОШ № 447
Курортного района
Санкт-Петербурга
Протокол № 7 от «28 » августа 2023г.**

**УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ № 447 Курортного
района Санкт-Петербурга
_____ М.Б. Маркушева
Приказ №175 от «28 » августа 2023
г.**

**Согласовано
Совет родителей
Протокол №7 от «28 » августа 2023г.**

**Согласовано
Совет старшеклассников
Протокол №7 от «28 » августа 2023г**

Программа наставничества

ГБОУ СОШ № 447

Курортного района Санкт-Петербурга

на 2023 - 2024 учебный год

Санкт-Петербург
2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 447 Курортного района Санкт-Петербурга 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 Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-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 Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 447 Курортного района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами:

Успехи:

Кадровые:

- укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование;
- наличие в школе опытных (успешных) педагогов, склонных к активной общественной работе;

Организационно-педагогические:

- наличие службы сопровождения;
- учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения;

Материально-технические:

- достаточно развитая IT-инфраструктура (WiFi-локальная сеть, Интернет, КТС для реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС);

Управленческие:

- активная позиция управленческой команды.

Среди основных проблем следует выделить следующие:

Кадровые:

- необходимость привлечения к педагогическому труду молодых специалистов, способствовать их закреплению в школе;

Социально-психологические:

- низкая учебная мотивация у части обучающихся школы;
- необходимость дополнительного сопровождения личностно-профессионального развития педагогов в целях предупреждения их профессиональной деформации;

Организационно-педагогические:

- недостаточное внедрение в учебный процесс индивидуальных образовательных маршрутов;
- недостаточный уровень внедрения в образовательный процесс деятельностных технологий;

Материально-технические:

- отсутствие достаточного количества помещений для реализации инновационной образовательной активности в формах, отличных от урочной (возникает необходимость использовать дистанционные образовательные технологии).

Характеристика контингента Школы 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 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- 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.);
- адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодых специалистов и специалистов без опыта работы, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной Школы № 447 (далее – Школа) Курортного района Санкт-Петербурга в 2023-2024 учебном году.

1.2. Настоящая Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 №ПР-271);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №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»;

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 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");

– Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

– Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 №623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

– Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 12.04.2021 №1014-р «Об утверждении критериев и показателей мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников»;

– Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27.07.2020 №1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

– Устав ГБОУ СОШ №447 Курортного района Санкт-Петербурга

1.3. Разработка и реализация Программы 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 Российской Федерации;

– *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 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 и социокультурной сферах деятельности формами наставничества являются модели: «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- адаптация вновь-прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодых специалистов и педагогов, впервые приступивших к должности, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- измеримое улучшение показателей Школы в образовательной сфере;

- улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

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

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы). 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, педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Школе

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в Школе; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	– протокол заседания Педагогического совета Школы; – анализ наличной ситуации в Школе (характеристика контингента Школы – Приложение 1) – «Дорожная карта» – реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). – приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. – пакет установочных документов. – Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Школы, 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 Школы 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.	– база наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она может включать 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	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы; 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	– заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками; – собеседование; – приказ о назначении наставников; – обучение наставников
Формирование тандемов / групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате; 2. Фиксация 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; – заполнение индивидуального маршрута наставляемого.

Запуск Программы	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме / группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ встречу-знакомство, ✓ пробную рабочую встречу, ✓ встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, ✓ итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема / группы;</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества;</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы;</p> <p>4. Популяризация эффективных практик</p>	<ul style="list-style-type: none"> – приказ о проведении итогового мероприятия Программы – база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы

3. 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 Школы:

- Педагогический совет с целью информирования педагогического коллектива о программе наставничества;
- актуализация специального раздела «Проект "Наставничество"» на сайте Школы;

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрен круглый стол «Успешные практики наставничества».

3.3. Исходя из образовательных потребностей Школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель»

3.4. Описание форм наставничества:

3.4.1. Форма наставничества «учитель-учитель».

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, оказание им помощи в их профессиональном становлении и (или) развитии.

Задачи:

- создать комфортную профессиональную среду внутри Школы, позволяющую реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- способствовать формированию потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного / воспитательного процесса;
- ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Школе;
- ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

Ожидаемые результаты:

- создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, улучшение психологического климата;
- владение методикой проведения и регулярное осуществление самоанализа результатов своей профессиональной деятельности, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- повышение результативности образовательного / воспитательного процесса;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие творческого и педагогического потенциала;
- высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь принятых сотрудников в педагогическую работу и культурную жизнь Школы;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Школы.

Портрет участников модели:

Наставник:

опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и семинаров);

педагог, обладающий знаниями, необходимыми в образовательном / воспитательном процессе, и готовый транслировать их педагогам с разным опытом работы;

педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

молодой педагог или вновь принятый сотрудник (опыт работы в организации до 3-х лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса и в профессиональной адаптации в рамках должности;

педагог, адаптирующийся к новому месту работы и/или нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса;

педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель / Воспитатель-воспитатель»:

Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Взаимодействие «опытный педагог - неопытный педагог»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (составление рабочих программ и тематических планов, методические аспекты преподавания и т.д.) неопытному

	предметнику (специалисту без опыта работы)
Взаимодействие «опытный педагог – педагог, имеющий перерыв в профессиональной деятельности»	опытный педагог оказывает всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (ознакомление с утвержденными планами, образовательными программами, составление рабочих программ и тематических планов, и т.д.) педагогу, имеющему перерыв в профессиональной деятельности
Взаимодействие «успешный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку начинающему классному руководителю по основным направлениям работы с классным коллективом
Взаимодействие «руководитель – неопытный педагог»	руководитель структурного подразделения / заместитель директора оказывает методическую поддержку молодому специалисту / педагогу без опыта работы по основным направлениям деятельности

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Анкетирование / собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков / занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол

3.4.2. Форма наставничества «ученик-ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными потребностями.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных и творческих результатов;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри Школы.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности обучающихся в образовательные и социокультурные процессы в Школе;
- интеллектуальное и творческое развитие обучающихся и как следствие – повышение их успеваемости;
- положительный эмоциональный фон в детском коллективе.

Портрет участников модели:

Наставник:

активный обучающийся 5/2-11 класса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами / демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель

школьных и региональных олимпиад и соревнований / активный, обладающий творческими умениями

Наставляемый:

обучающийся, желающий получить новые умения (знания) / обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением / обучающийся, не принимающий участие в жизни Школы или отстраненный от коллектива.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик»:

Взаимодействие «равный-равному»	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
Взаимодействие «успевающий - неуспевающий»	классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов
Взаимодействие «адаптированный - неадаптированному»	адаптация к новым условиям обучения

Схема реализации формы наставничества "Ученик-ученик"

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждение
Наставляемый получает новые умения (знания), улучшает свои коммуникативные навыки, улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация	Получение новых умений (знаний) через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь Развитие коммуникативных навыков через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь Повышение образовательных результатов через шефскую помощь, проектную деятельность Интеграция в школьное сообщество, повышение мотивации через творческое общение, подготовку к мероприятиям класса / школы, шефскую помощь
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол

4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

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 Программы дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во

взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Школы, динамику ее показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Школы.

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;
- определение условий эффективной Программы;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. 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 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 пар наставник-наставляемый.

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 Школы;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью;
- описание психологического климата в Школе.

Приложение 1 к Программе наставничества
на 2023-2024 учебный год

Характеристика контингента Школы

п/п	Показатель	Значение	
		Факт по состоянию на 31.08.2022 (обучающиеся) на 01.09.2022 (педагоги)	Прогноз 30.05.2023
	Численность обучающихся, чел.		
	в том числе:		
1.	численность обучающихся во 5-9 классах, чел.	204	204
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	65	75
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	5
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	50
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	28	30
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	10	10
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	4
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	10
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	21	21
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	9	2
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	9	1
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	18	18
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	3	3
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	1
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	4	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	14	14
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	0	0

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Школе
на 2023-2024 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Работа с нормативной базой и тематическими методическими материалами	<ul style="list-style-type: none"> – Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; – Изучение Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию. 	август 2023	директор, администрация Школы
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества Школы о Целевой модели наставничества; поиск	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение Педагогического совета, содержащего в повестке обсуждение реализацию Программы наставничества в 2023-2024 учебном году; – Актуализация раздела «Наставничество» на сайте Школы. 	август 2023 сентябрь 2023	директор, администрация Школы

	потенциальных наставников			
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Школе	<ul style="list-style-type: none"> – Корректировка локальных актов, регламентирующих организацию реализацию целевой модели наставничества в Школе (Положения об ученическом и педагогическом наставничестве, Программа наставничества на 2023-2024 учебный год); – Издание приказа «О реализации Программы наставничества в 2023-2024 учебном году» – Назначение кураторов Программы наставничества (формы наставничества «учитель-учитель» / «воспитатель-воспитатель», «ученик-ученик»); – Обучение куратора. 	август 2023 сентябрь 2023	директор, заместитель директора по НМР
Формирование (актуализация) базы наставляемых / наставников	Сбор данных о наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> – 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. – Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, родители (законные представители). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников; – Анализ данных; – Актуализация базы данных наставников /наставляемых из числа педагогов; 	сентябрь 2023, далее – по мере необходимости	Кураторы, учителя-предметники классные руководители

		– Формирование базы данных наставников / наставляемых из числа обучающихся.		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	– Оценка выявленных наставников по заданным параметрам; – Собеседования с наставниками; – Приказ о назначении наставников; – Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	сентябрь 2023, далее – по мере необходимости	Кураторы, педагог-психолог
Формирование пар наставник-наставляемый		– Круглый стол участников Программы с представлением наставников; – Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола; – Анализ анкет и формирование пар; – Информирование участников о сложившихся парах. Закрепление пар приказом директора Школы. – Составление планов индивидуального развития наставляемых; – Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.	октябрь 2023, далее – по мере необходимости	Куратор, педагог-психолог
Организация работы пар	Закрепление продуктивных отношений в парах	– Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого; – Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого; – Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым; – Регулярные встречи наставника и наставляемого; – Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;	октябрь 2023 – май 2024	Куратор

		<ul style="list-style-type: none"> – Регулярная обратная связь от участников программы; – Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых; – Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары и Программы наставничества в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в ней. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников; – Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников; – Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; – Приказ о проведении итогового мероприятия Программы наставничества; – Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества; – Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников; – Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы; – Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Школы; – Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых; – Формирование долгосрочной базы наставников 	май 2024	Куратор, администрация Школы, классные руководители

Примерная форма базы наставляемых (обучающихся)

№ п/п	ФИ ученика наставника	Класс	Ученический образовательный запрос
1.			
2.			
...			

Примерная форма базы наставников (обучающихся)

№ п/п	ФИ ученика наставника	Класс	Достижения	Ученические компетенции
1.				
2.				
...				

Примерная форма базы наставляемых (педагогов)

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Образовательный запрос
1.					
2.					
...					

Примерная форма базы наставников (педагогов)

№ п/п	ФИО педагога	Предмет	Категория	Стаж работы	Педагогические Компетенции
1.					
2.					
...					