


**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
ГБОУ СОШ № 506 с углубленным  
изучением иностранных языков  
Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол от «30» 08 2021 г. № 10

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом  
по ГБОУ СОШ № 506 с углубленным  
изучением иностранных языков  
Кировского района Санкт-Петербурга  
от «04» 09 2021 г. № 19/26  
Директор  И.И. Ярошенко



**Программа  
Целевой модели наставничества  
Государственного бюджетного образовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 506 с  
углубленным изучением иностранных языков Кировского  
района Санкт-Петербурга**

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 506 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга (далее ОУ) 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 ОУ характеризуется следующим:

1. Учащиеся и педагоги школы принимают активное участие в мероприятиях гражданско-патриотической направленности, которые организуются как на уровне района, так и на уровне города.

2. Для реализации задач воспитательной направленности в ОУ осуществляется тесное взаимодействие с ОДОД «Созвездие» и ШСК «Звезда».

3. В ОУ реализуются программы международного обмена, обучающимся основной и средней школы предоставляется возможность получения языкового диплома, дающего право на обучение и последующее трудоустройство за рубежом.

4. ОУ тесно сотрудничает с центрами дополнительного образования района и города по вопросам воспитания и развития творческих способностей учащихся, активно участвует в конкурсном движении.

5. В ОУ накоплено много добрых традиций, возникших вместе со школой и поддерживаемых до настоящего времени.

6. Система физкультурно-спортивного воспитания реализуется через ВФСК ГТО.

Характеристика контингента ОУ разнообразна (см. приложение 1).

Целевая модель наставничества 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, личностного роста обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами Целевой модели в ОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- создание условий для личностного роста обучающихся и педагогов;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной

образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

- 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.);
- 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 ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном образовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 506 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) 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 Государственного бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 506 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ 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 обследования 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 ОУ 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 в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели «ученик-ученик» и «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно участвующих в традиционных школьных мероприятиях;
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и

внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению и развитию;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## II. Организация деятельности ОУ по наставничеству

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу.

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). 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.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

*Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ*

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ.</li><li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых (собеседование, анкетирование).</li><li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li><li>4. Выбор форм наставничества.</li></ol>	Протокол заседания Педагогического совета 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 и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации «Дорожной карты» Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</li><li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li></ol>	База наставляемых, анализ запросов потенциальных наставляемых

Формирование базы наставников	<p>Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>-базу для формы «ученик-ученик».</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>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 (приложение 4).</p>
Запуск Программы	<p>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"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p>

	3. Популяризация эффективных практик	
--	--------------------------------------	--

### III. Реализация модели наставничества

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

1. Информирование школьного сообщества о Целевой модели наставничества.

2. Анкетирование (сбор запросов) от потенциальных наставляемых.

3. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение заключительной встречи тандемов «наставник-наставляемый».

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

5.3. Форма наставничества «Учитель-учитель» в виде ролевой модели «опытный учитель (педагог) — молодой специалист». Предполагает вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Данная форма реализуется через взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** наставничества в учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового потенциала.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень

образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, где работает наставляемый;
- 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 коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**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.

### **Система работы наставника.**

- Наставник выстраивает «вектор успеха» для наставляемого с помощью программы «ТРИО» (Приложение 4)
- Согласовывает с руководителем организации
- Согласовывает вектор с молодым специалистом. Работа в связке
- Ведет молодого специалиста по данному маршруту с использованием контрольных точек
- Производит регулярно анализ ситуации по контрольным точкам
- Проводит мониторинг результатов молодого специалиста
- Анализирует результат мониторинга
- Корректирует работу обеих сторон

**Область применения.** Форма наставничества «учитель – учитель» используется как элемент повышения квалификации.



**Форма «Ученик-ученик».** Ролевая модель «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся 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 и задачи.** Целью внедрения данной модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся. Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого школьного сообщества.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- 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 незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

### **Портрет участников**

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества ролевой модели «ученик-ученик».

**Наставник.** Активный обучающийся старшей или средней ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и районных 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.**

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.

### **Система работы наставника**

- Наставник презентует «пассивному» ученику возможности индивидуального развития в ОУ
- Совместно с наставляемым выстраивает «вектор успеха» для «пассивного» ученика с помощью программы «ТРИО» (Приложение 5)
- Согласовывает с куратором
- Ведет «пассивного» ученика по данному маршруту
- Производит регулярно анализ ситуации с куратором
- Проводит мониторинг результатов наставляемого
- Проводит мониторинг результатов деятельности наставника
- Проводит анализ результатов мониторинга
- Корректирует работу обеих сторон

**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 сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

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

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения 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 и воспитательные процессы ОУ; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 25.05.2021
	Численность обучающихся, чел.	482	485
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	186	189
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	58	64
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	2
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	8	12
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	45	45
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	14	18
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	6
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	38	38
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	11	13
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	21	23
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	3	1
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	9	9
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	8
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	1
4	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	4	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	25	34
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	0	0

УТВЕРЖДЕНО  
 Приказом по ГБОУ СОШ №506  
 с углубленным изучением  
 иностранных языков  
 Кировского района Санкт-Петербурга  
 № от « » 2020г.  
 Директор \_\_\_\_\_ И.И. Ярошенко

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

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1 Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1.1 Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.1.2 Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	ноябрь 2020 года	Директор, администрация
	1.2 Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества,	1.2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 1.2.2. Тематическая видеоконференция с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.	ноябрь - декабрь 2020 г.	Директор, администрация, классные руководители

	сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	1.2.3. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (тематические классные часы, беседы). 1.2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 1.2.5. Создание рубрики на сайте ОУ.		
	1.3 Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОУ	1.3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 1.3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 1.3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 1.3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 1.3.5. Обучение куратора.	ноябрь 2020 – декабрь 2020 г.	Директор, администрация, проектная группа
2. Формирование базы наставляемых	2.1 Сбор данных о наставляемых	2.1.1. 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 на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 2.1.2 Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 2.1.3. Анализ данных.	ноябрь 2020 – декабрь 2020 г.	Куратор, администрация, классные руководители

		<p>2.1.4 Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2.1.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>2.1.6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.</p> <p>2.1.7. Создание Программы наставничества</p>		
3.Формирование базы наставников	3.1Составление старт-листа наставников	<p>3.1.1 Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3.1.2 Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3.1.3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников</p>	декабрь 2020 – январь 2021 г.	Администрация, куратор, классные руководители
4.Отбор и обучение наставников	4.1Рекрутинг наставников	<p>4.1.1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>4.1.2. Собеседования с наставниками.</p> <p>4.1.3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4.1.4. Обучение наставников.</p>	декабрь 2020 – январь 2021 г.	Куратор, психолог
5.Формирование тандемов/ групп	5.1.Формирование пар	<p>5.1.1 Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>5.1.2 Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>5.1.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p>	декабрь 2020 – январь2021 г.	Куратор, психолог



		<p>5.1.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ.</p> <p>5.1.5 Составление планов «ТРИО» наставляемых.</p> <p>5.1.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>		
6.Организация работы тандемов/групп	6.1.Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>6.1.1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>6.1.4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.1.6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>6.1.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>6.1.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	Январь – ноябрь 2021 г.	куратор
7.Завершение наставничества	7.1.Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате	7.1.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Директор, куратор, администрация, классные руководители

	<p>личной и групповой рефлексии, а также проведение торжественного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>7.1.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.  7.1.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.  7.1.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  7.1.5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.  7.1.6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  7.1.7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров  7.1.8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  7.1.9. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 5% в 2020 году;

не менее 10% в 2021 году;

не менее 15% в 2022 году;

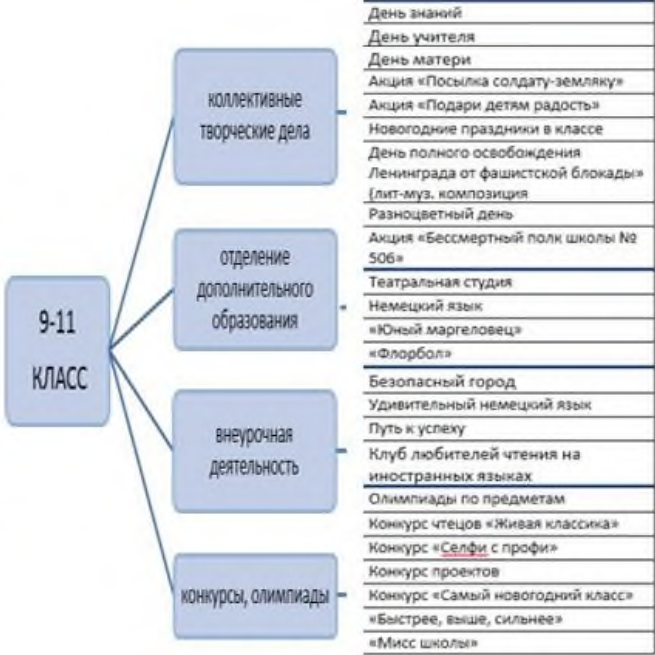
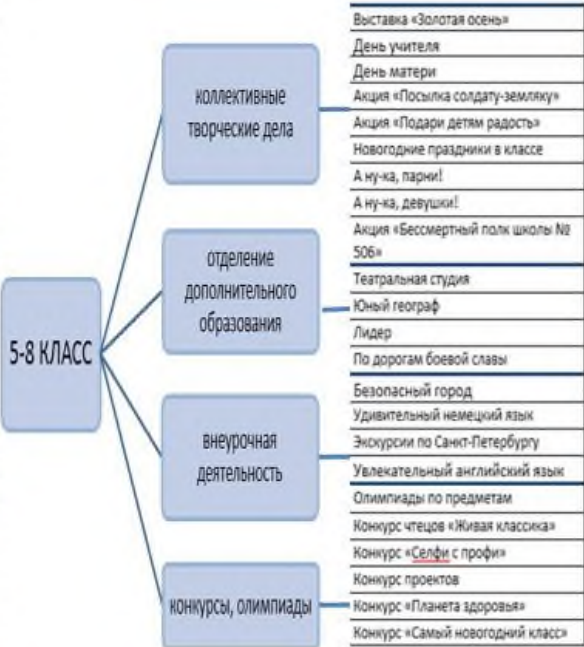
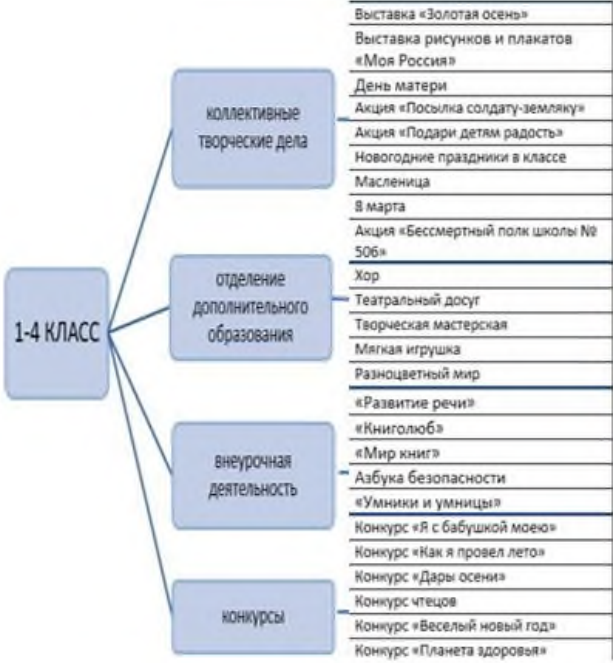
не менее 25% в 2023 году;

не менее 35% в 2024 году;

2) педагогических работников







В документе пронумеровано, прошито и  
скреплено печатью 21 лист    .  
Директор

И.И. Ярошенко

