



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №388 Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ СОШ №388 Кировского района Санкт-Петербурга)

«ПРИНЯТО»

Педагогическим Советом  
ГБОУ СОШ №388  
Кировского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол №\_\_от\_\_31.08.2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ №388  
Кировского района Санкт-  
Петербурга  
\_\_\_\_\_И.А. Павлюкова  
Приказ №\_\_от 31.08.2021 г.

**Программа наставничества  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №388  
Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург

2021

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №388 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ №388) (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N 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 ГБОУ СОШ №388 характеризуется следующими успехами и проблемами:

- Сформировавшиеся педагогические традиции;
- Высокая мотивация коллектива к профессиональному росту, освоению новых технологий, в том числе цифровых;
- Высокий % молодых специалистов, нуждающихся в поддержке в период адаптации в коллективе,
- Необходимость помощи в приобщении молодых специалистов к культуре и традициям коллектива, объединении в профессиональную команду.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ №388 (см. приложение 2).

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 педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ №388 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- адаптация молодого неопытного учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ СОШ №388, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ №388 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 ГБОУ СОШ №388 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ №388.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ№388, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ№388, согласована с Советом родителей и Советом обучающихся, утверждена директором ГБОУ СОШ№388 (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ№388 основывается на следующих принципах:

- «Не навреди»: предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.
- Обеспечения суверенных прав личности: предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем.
- Индивидуализации: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
- Легитимности: 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: реализация в ГБОУ СОШ№388 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. Формой наставничества, значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период, является форма «учитель-учитель» и «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ№388 в образовательной, культурной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ№388 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;
- измеримое улучшение личных 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 ГБОУ СОШ№388 и партнерами, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## **II. Организация деятельности ГБОУ СОШ№388 по внедрению Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ№388) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ№388).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ СОШ№388, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ№388. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4.2.4.

### Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ№388

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 ГБОУ СОШ№388.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ СОШ№388.</li> <li>2. Анализ наличной ситуации в ГБОУ СОШ№388 (характеристика контингента ГБОУ СОШ№388– приложение 2)</li> <li>3. Дорожная карта реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3).</li> <li>4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</li> <li>5. Пакет установочных документов.</li> <li>6. Программа наставничества.</li> </ol>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ СОШ№388, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри ГБОУ СОШ№388 включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• представителей партнерских организаций</li> </ul> </li> </ol>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> <li>• базу выпускников,</li> <li>• базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>• базу наставников из числа активных педагогов.</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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</li> <li>2. Соглашения наставников, наставляемых</li> <li>3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</li> </ol>

		4. 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. Работавкаждом тандеме/группевключает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: <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	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ СОШ№388. 3. Популяризация эффективных практик	1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 2. База потенциальных наставников 3. банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ

### III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ№388:

- Педсовет по теме «Проект «Наставничество»: идеи, запросы, пути реализации»
- Выступление на общешкольном родительском собрании по теме «Наставничество: из опыта работы»
- Создание страницы на сайте ГБОУ СОШ№388 <http://www.kirov.spb.ru/sc/388/> раздел «Целевая модель наставничества»

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение конференции «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы»

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ№388 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» (взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, способным оказать всестороннюю поддержку наставляемому), «студент - ученик» (взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории).

### **Форма наставничества «учитель-учитель»**

3.3. **Целью** формы наставничества «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.4. **Основные задачи** 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).

3.5. **Ожидаемые результаты:**

- 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.

3.6. **Оцениваемые результаты:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя данного коллектива/образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.7. **Портрет участников :**

3.7.1. **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:

- **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.

3.7.2. **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.

3.7.3. **Варианты реализации программы:**

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»,
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник».

### **Форма наставничества «студент-ученик»**

3.8.1. **Целью** такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.8.2. **Основные задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного

и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**3.8.3. Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет:

- 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.

**3.8.4. Оцениваемые результаты:**

- 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.

**3.9. Портрет участников:**

**3.9.1. 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.

**3.9.2. Наставляемый.**

**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.

### 3.9.3. Варианты реализации программы:

- **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 «равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- **взаимодействие «куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

## IV. 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, 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 ГБОУ СОШ№388, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели	Задачи
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.	1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); 2. обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника; 3. контроль процесса наставничества; 4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); 5. определение условий эффективной программы наставничества; 6. 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. Вторым этапом мониторинга является оценка мотивационно-личностных, компетентностных, профессионального роста 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	Задачи
<p>1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.</p> <p>2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.</p> <p>3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.</p>	<p>1. выявление взаимной заинтересованности сторон;</p> <p>2. научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;</p> <p>3. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;</p> <p>4. определение условий эффективного наставничества;</p> <p>5. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.</p> <p>6. сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы</p>

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.

### Характеристика контингента ГБОУ СОШ№388 Кировского района Санкт-Петербурга.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	388	410
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	156	180
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	32	40
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	10
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	-	-
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	1
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	48	50
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	2	5
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	4
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	4
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	0
3	Численность педагогических работников, чел.	37	40
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	16	18
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	6	8
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	10
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	10
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	8	10
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	-	-
4	Количество партнеров ГБОУ СОШ№388 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ№388	2	4
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ СОШ№388	4	6
6	Иные субъекты, принимающие активное участие в деятельности ГБОУ СОШ№388 (указать какие)	0	0

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ№388  
на 2020-2021 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ СОШ№388, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ СОШ№388 и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь 2020 года	Директор ГБОУ СОШ№388 Павлюкова И.А., ИО замдиректора по УВР Бутенко Н.В.
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.4. Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ№388	ноябрь 2020 г.	Директор ГБОУ СОШ№388 Павлюкова И.А., ИО замдиректора по УВР Бутенко Н.В., замдиректора по ИКТ Колупаева Е.А.
	3) Подготовка нормативной базы реализации	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ№388» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в	ноябрь 2020 г	Директор ГБОУ СОШ№388 Павлюкова И.А., ИО замдиректора по УВР Бутенко

	целевой модели наставничества в ГОУ	ГБОУ СОШ№388 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ№388. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ№388 (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.		Н.В., проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. 2. Анализ данных. 3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ СОШ№388. 5. Создание Программы наставничества	ноябрь 2020 г.	Куратор проекта Бутенко Н.В., замдиректора по УВР Миргородская Л.Ю.
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2020 г.	Куратор проекта Бутенко Н.В., замдиректора по УВР Миргородская Л.Ю.
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	декабрь 2020 г.	Куратор проекта Бутенко Н.В., психолог Митрофанова А.В.
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого	декабрь 2020 – январь	Куратор проекта Бутенко Н.В., психолог Митрофанова А.В.

		<p>наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ СОШ№388.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	2021 г.	
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	Январь ноябрь 2021 г.	Куратор проекта Бутенко Н.В.
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p>	Ноябрь- декабрь 2021 г.	Директор ГБОУ СОШ№388 Павлюкова И.А., куратор проекта Бутенко Н.В., замдиректора по ИКТ Колупаева Е.А., проектная группа

	открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	<p>Конференции «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы»</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>10. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	---	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами 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.