



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 249 имени М.В. Маневича  
Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ СОШ № 249 им. М.В. Маневича Кировского района Санкт-Петербурга)*

---

**ПРИНЯТО**

на заседании  
Педагогического совета  
от 26.10.2021  
протокол № 10

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом № 147-о  
от 28.10.2021



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 249 имени М.В. Маневича  
Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург

2021 г.

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 249 имени М.В. Маневича 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 25.12.2019 № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (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 «Новое поколение» и ШСК «Ским».
3. ОУ тесно сотрудничает с центрами дополнительного образования района и города по вопросам воспитания и развития творческих способностей учащихся, активно участвует в конкурсном движении.
4. В ОУ накоплено много добрых традиций, возникших вместе со школой и поддерживаемых до настоящего времени.
5. 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 11-18 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.

## **1. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 249 имени М.В. Маневича Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 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 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования», Письма Минпросвещения России 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), Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 249 имени М.В. Маневича

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 наставничества в ОУ основывается на следующих принципах:

- **«не навреди»** предполагает реализацию программы 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**, которые направлены 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.

## **2. Организация деятельности ОУ по наставничеству**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу.

2.2. 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.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<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>	<p>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) (см. приложение 2).                      2) Приказ об утверждении Плана реализации «Дорожной карты» Целевой модели.                      Пакет установочных документов.                      Программа наставничества.</p>
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>	<p>База наставляемых, анализ запросов потенциальных наставляемых</p>
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 (см. приложение 3).                      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 (см. приложение 3).</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,</li> <li>• 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>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p>

### 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 ОУ:

- Информирование школьного сообщества о Целевой модели наставничества.
- Анкетирование (сбор запросов) от потенциальных наставляемых.
- На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение заключительной встречи тандемов «наставник-наставляемый».

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

3.3. 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» (см. 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» (см. 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).

## **4. Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

ЦЕЛИ:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

ЗАДАЧИ:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен 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.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам

прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

#### ЦЕЛИ:

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

2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3) Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

#### ЗАДАЧИ:

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

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные и воспитательные процессы ОУ; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1.

#### Характеристика контингента ОУ

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 01.09.2022
1.	Численность обучающихся, чел.	876	892
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	414	540
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	137	143
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	14
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	7
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	15	12
1.2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	101	104
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	28	34
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	6
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	4
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	0
2.	Численность педагогических работников, чел.	63	63
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	37	40
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	11	13
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	1
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	9	9
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	8
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	1
3.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	16	17
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	140	150
5.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	0	1

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказ № 147-о от 28.10.2021

Директор \_\_\_\_\_ Н.В. Скуратова

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества  
в ГБОУ СОШ № 249 им. М.В. Маневича Кировского района Санкт-Петербурга на 2021-2022 гг.**

<b>Этап</b>	<b>Содержание подэтапов</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
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 25.12.2019 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». 1.1.2 Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	ноябрь 2021 г.	Директор, администрация
	1.2 Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели	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. 1.2.3. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (тематические классные часы,	ноябрь-декабрь 2021 г.	Директор, администрация, классные руководители

	наставничества; поиск потенциальных наставников	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-декабрь 2021 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. 2.1.4 Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2.1.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители



		2.1.6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. 2.1.7. Создание Программы наставничества.		
3.Формирование базы наставников	3.1. Составление старт-листа наставников	3.1.1 Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 3.1.2 Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.1.3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2021 – январь 2022 г.	Администрация, куратор, классные руководители
4.Отбор и обучение наставников	4.1. Рекрутинг наставников	4.1.1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. 4.1.2. Собеседования с наставниками. 4.1.3. Приказ о назначении наставников. 4.1.4. Обучение наставников.	декабрь 2021 – январь 2022 г.	Куратор, психолог
5.Формирование тандемов/групп	5.1. Формирование пар	5.1.1 Круглый стол участников программы с представлением наставников 5.1.2 Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 5.1.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 5.1.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ. 5.1.5. Составление планов «ТРИО» наставляемых. 5.1.6. Организация психологического сопровождения наставляемого,	декабрь 2021 – январь 2022 г.	Куратор, психолог

		не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
6. Организация работы тандемов/групп	6.1. Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	6.1.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 6.1.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 6.1.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 6.1.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 6.1.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.1.6. Регулярная обратная связь от участников программы 6.1.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 6.1.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	январь-ноябрь 2022 г.	куратор
7. Завершение наставничества	7.1. Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение торжественного мероприятия для популяризации практик наставничества и	7.1.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 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	ноябрь-декабрь 2022 г.	Директор, куратор, администрация, классные руководители

	награждения лучших наставников	<p>Программы.</p> <p>7.1.5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7.1.6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>7.1.7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>7.1.8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>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 2021 году;
- не менее 10% в 2022 году;
- не менее 15% в 2023 году;
- не менее 25% в 2024 году;
- не менее 35% в 2025 году;

2) педагогических работников:

- не менее 5% в 2021 году;
- не менее 10% в 2022 году;
- не менее 15% в 2023 году;
- не менее 25% в 2024 году;
- не менее 35% в 2025 году.

**Примерная форма базы НАСТАВЛЯЕМЫХ**

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

**Примерная форма базы НАСТАВНИКОВ**

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

## Приложение 4.



