

«Утверждаю»

Принято на Педагогическом совете
Протокол №2 от «20» ноября 2020

Директор гимназии №32

О.В.Коршунова

«20» ноября 2020г

Введено в действие приказом по

ГБОУ гимназии №32 №98/11 от 20.11.2020

**Программа наставничества
ГБОУ гимназии №32
«Гимназия петербургской культуры»
на период 2020-2021гг.**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ гимназии №32 «Гимназия петербургской культуры» 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 гимназии №32 «Гимназия петербургской культуры» (далее гимназия) характеризуется следующими успехами и проблемами. В гимназии на протяжении нескольких лет в гимназии стабильные результаты в обучении. Учащиеся 10-11 классов гимназии обучаются по индивидуальным учебным планам, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации её содержания с учётом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося и способствующий более высокому уровню усвоения программы, а также повышению мотивации к обучению. Качество знаний в среднем по гимназии за 2019/20 учебный год 75%. Учащиеся гимназии ежегодно становятся призерами и победителями районного тура Всероссийской олимпиады школьников. В 2019/20 учебном году было 52 призера и победителей районного тура (по 10 предметам), 3 учащихся стали призерами городского тура, 1 учащийся стал победителем городского тура ВСОШ. Ежегодно учащиеся гимназии становятся победителями и лауреатами всероссийских, городских, районных конкурсов: «Горизонты открытий», «Математическая регата», «Живое слово», «Дети читают классику детям», Василеостровские чтения и др. Ежегодное количество учащихся возрастает на 5%. Характеристика контингента ГБОУ гимназии №32 «Гимназия петербургской культуры СПб» (см. приложение 2). Несмотря на стабильные положительные результаты в обучении в гимназии есть ряд трудностей: низкий уровень подготовки молодых специалистов, возникающие у них сложности во вхождении в профессию, проблемы преемственности между начальной и основной школой (изменение требований, увеличение нагрузки, сменой обстановки и т.д), затруднения у выпускников в выборе профессии.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в гимназии являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации и др.);
- 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.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- 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 гимназии, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в гимназии 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 гимназии №32 «Гимназия петербургской культуры» и определяет порядок организации наставничества в гимназии.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой гимназии, принята на заседании педагогического совета гимназии, согласована с Попечительским советом, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в гимназии 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, который 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, предполагающий реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, который ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, который предполагает реализацию в гимназии научно-обоснованных и проверенных технологий;
- системности, предполагающий разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяющий единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, который предполагает согласованность

взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- личной ответственности, который предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент-ученик»).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей гимназии в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в гимназии 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 гимназией и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности гимназии по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри гимназии) и «внешнем контуре» (партнеры гимназии).

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 гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в гимназии. Передаче в ЦРН подлежат не персонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы представлены в таблице 1.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в гимназии

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в гимназии. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	1. Протокол заседания Педагогического совета гимназии. 2. Анализ наличной ситуации в гимназии (характеристика контингента гимназии – приложение 2) 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)). 4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5. Пакет установочных документов. 6. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов гимназии, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри гимназии включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, - организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: - базу выпускников; - базу наставников от предприятий/организаций; - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».

	сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных предприятий, успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи)	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп 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. Работа в каждом тандеме/группе включает: - встречу-знакомство; - пробную рабочую встречу; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу.	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества	1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы; 2. База потенциальных наставников, банк методических материалов,

	3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии гимназии. 4. Популяризация эффективных практик	развитое сообщество гимназии
--	--	------------------------------

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера: Педагогический совет «О целевой модели внедрения наставничества», инфо-встречи с предполагаемыми партнерами по реализации проекта, проведение в формате «open space» для учащихся мероприятие по ознакомлению с программой, круглый стол для родителей, создание рубрики наставничество на сайте gym32.ru

На этапе завершения Программы предусмотрен Форум

5.2. Исходя из образовательных потребностей гимназии определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент-ученик».

Форма наставничества «ученик-ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения

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

Ожидаемые результаты: 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.

Оцениваемые результаты:

- 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;

- активность наставляемых в образовательной, спортивной, общественной деятельности;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в ОДН, снижение количества правонарушений среди подростков.

Форма наставничества «учитель – учитель».

Цели-успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя.

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. 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.

Оцениваемые результаты:

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

Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает 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.

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

Цель: успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личности, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи: 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.

Ожидаемые результаты: повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

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.

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 ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

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 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 гимназии №32 «Гимназия петербургской культуры».

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2021
	Численность обучающихся, чел.	786	795
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	328	330
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	201	215
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	25	35
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	245	270
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	0
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	105	105
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	45	50
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	5
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	70	
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
	Численность педагогических работников, чел.	91	91
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	19	22
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	33	35
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	8
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	15	16
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	22	22
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров гимназии (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности гимназии	5	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности гимназии	102	118
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)		

Приложение 2.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ 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 гимназии, Типовой формы программы наставничества в гимназии и методических рекомендаций по ее созданию	ноябрь 2020 года	Директор гимназии О.В. Коршунова
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества гимназии о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2 «Круглый стол» с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Инфо-встречи с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися гимназии в формате «open space» с целью информирования о программе наставничества Тематические классные часы. 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте гимназии.	Ноябрь-декабрь 2020 г.	Директор гимназии О.В. Коршунова Зам. директора по ВР С.Н. Яцина, зам. директора по УВР З.П. Федюкович, классные руководители

	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в гимназии	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в гимназии» 3.2.Разработка и утверждение программы наставничества в гимназии 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в гимназии. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества гимназии(издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Ноябрь-декабрь 2020 г	директор, Зам.директора по ВР С.Н.Яцина, зам.директора по УВР З.П.Федюкович,, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента гимназии. 7. Создание Программы наставничества	Ноябрь-декабрь 2020 г.	Зам.директора по ВР С.Н.Яцина (куратор), администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для	декабрь 2020 г.	Директор гимназии О.В.Коршу

В		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		нова Зам.директора по ВР С.Н.Яцина, зам.директора по УВР З.П.Федюкович, классные руководители, классные руководители
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.	Зам.директора по ВР С.Н.Яцина, педагог-психолог Е.В. Белякова
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя гимназии. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пары (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2020 – январь 2021 г.	Зам.директора по ВР С.Н.Яцина, педагог-психолог Е.В. Белякова
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и	Январь – ноябрь 2021 г.	Зам.директора по ВР С.Н.Яцина

		наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.Регулярная обратная связь от участников программы 7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6.Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса наставников. 8.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Зам.директора по ВР С.Н.Яцина (куратор), администрация, классные руководители

		сайтах образовательной организации и организаций- партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--