принято

Решением педсовета ГБОУ школы № 569 Протокол №1 от 28. 08.2023

У Т. В Е Р Ж Д А Ю Директор ГБОУ школы № 569

И.В. Королева Приказ № 317/1 от 28.08.2023

Программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы №569 Невского района Санкт-Петербурга на 2023-2024 годы

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы №569 (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех проекта "Образование" во исполнение ребенка" национального Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным И программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ характеризуется следующими успехами:

- в школе действует система управления, разработанная с учетом современного законодательства и тенденций развития управленческой науки;
- 100% учащихся обеспечена доступность качественного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта;
- 100 % педагогов и руководителей школы прошли повышение квалификации по современному содержанию образования и инновационным технологиям;
- педагоги школы активно внедряют инновационные образовательные технологии и программы;
- обеспечена вариативность направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса, мониторинг возможностей и способностей обучающихся, психолого-педагогическая поддержка участников олимпиадного движения;
- инфраструктура и организация образовательного процесса школы максимально соответствуют требованиям ФЗ-273, СанПиНов и другим нормативно-правовым актам, регламентирующим организацию образовательного процесса;
- сохранена лидирующая позиция учреждения в рейтинге системы образования Невского района.

Также определены следующие задачи:

- систематическая работа руководства школы педагогическим родительской общественностью и коллективом, партнерами социума содержания $\Phi 3 - 273$ разъяснению И конкретных нормативно-правовых документов;
- систематическая работа по обновлению внутришкольной системы повышения квалификации;
- разработка и использование эффективной системы мотивации включения педагогов в инновационные процессы.

Характеристика контингента ГБОУ школы № 569

Всего в школе обучается на 01 сентября 2023-987 человек , из них 51, 25% - девочки. В контингенте учащихся:

- 19,52% из многодетных семей,
- 21,31% из неполных семей (в семье с ребенком проживает только один взрослый),
- опекаемых 0,6%,
- детей из малообеспеченных семей 16,91%.

в социально-опасном положении учащихся нет

В целом преобладают дети 2-й группы здоровья (52,62%), далее по убыванию: 3-й группы -31,49%, 1-й группы -11,92%, 4-й группы -3,97%.

Показатели кадровой структуры ГБОУ школы № 569

№ п/п	Показатели	Ha 31.12.2021
1	Количество учащихся	848
2	Численность педагогов	72
3	Распределение педагогов по стажу работы	
	- до 5 лет	4
	- свыше 30 лет	21
	в том числе свыше 55 лет	нет
4	Распределение педагогов по образованию	
	Высшее	71
	Незаконченное высшее	-
	Среднее профессиональное	2
	Начальное профессиональное	-
	Среднее	-
	Наличие ученой степени	1
5	Численность руководителей	6
6	Распределение руководителей по стажу работы	
	- до 2 лет	-
	- от 2 до 5 лет	-
	- от 5 до 10 лет	3
	- от 10 до 20 лет	3
	- более 20 лет	нет
	в том числе свыше 55 лет (возраст)	-
7.	Распределение руководителей по образованию	
	Высшее	6
	Незаконченное высшее	-
	Среднее профессиональное	-
	Начальное профессиональное	-
	Среднее	-
	Наличие ученой степени	1

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

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ 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 (дети с OB3, 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.);
- 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 ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

І. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об Федерации», Национальной образовательной Российской образовании инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательную деятельность организаций, осуществляющих 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 MP-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 («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

- 1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Советом родителей, утверждена руководителем (Приложение 1).
- 1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ основывается на следующих принципах:
- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов личности собственной создании ДЛЯ траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых целостной, творческой, целью развития 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 ГБОУ 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, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

- 1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель-учитель», «студент-ученик».
 - 1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» 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 и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

- 4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ).
- 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 ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
- 4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.
 - 4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат

Подготовка	1. Информирование. Создание	Протокол заседания
условий для	благоприятных условий	Педагогического совета
запуска	для запуска программы в ГБОУ.	ГБОУ.
программы	2. Сбор предварительных запросов от	Анализ наличной ситуации в
наставничества	потенциальных наставляемых.	ГОУ (характеристика
Паставиичества		контингента ГБОУ –
	1 2 1	приложение 2)
	наставников, привлечение внешних	Дорожная карта
	ресурсов.	реализации наставничества
	4. Выбор форм наставничества.	(ход работ, и необходимые
		ресурсы (кадровые,
		методические, материально-
		техническая база и т.д.),
		источники их привлечения
		=
		` • • •
		(приложение 3).
		Приказ об утверждении Плана
		реализации Целевой модели.
		Пакет установочных
		документов.
		Программа наставничества.
Формирование	1.Выявление конкретных проблем	База наставляемых, карта
базы наставляемых	Обучающихся и педагогов ГБОУ,	аналитики областей запросов
	которые можно решить с помощью	потенциальных наставляемых
	наставничества.	
	2. Сбор и систематизация запросов от	
	потенциальных наставляемых	
Формирование	1. Работа внутри ГБОУ	База наставников, которые
базы наставников	включает действия по формированию	могут участвовать как в
	базы из числа:	текущей программе
	• обучающихся, мотивированных	наставничества, так и в
	помочь сверстникам в образовательных,	будущем.
	спортивных, творческих и	Она включает в себя
	адаптационных вопросах	-базу выпускников,
	(например, участники кружков по	-базу наставников от
	интересам, театральных или	предприятий/организаций, -
	музыкальных групп, проектных	базу наставников из числа
	классов, спортивных секций);	активных педагогов,
		активных педагогов, -базу для формы «ученик-
	педагогов, запитересованивих в	ученик/студент-студент».
	тиражировании личного	ученик/студент-студент».
	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	
	сообщества с выраженной гражданской	
	позицией.	
	2.Работа с внешним контуром на	
	данном этапе включает действия по	
	формированию базы	
	наставников из числа:	
	• выпускников, заинтересованных в	
	і - выпускников, заинтересованных в	1
	1	
	поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий,	

	заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи1)	
Отбор и обучение наставников	 Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 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	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставническихгрупп 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:
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

III. Реализация целевой модели наставничества

- 5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ:
 - Информационные подкасты для участников;
 - Круглый стол «Давайте вместе».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие «Калейдоскоп лучших практик».

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

5.3. Форма «учитель-учитель».

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества 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. 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).

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

«ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощии сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя

от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях.

«КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

«КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

«КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

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 получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Форма «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.

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.

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 c 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 Bce воздействия прохождения программы. зависимые программы ОТ наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- 1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставникнаставляемый.
 - 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 образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов профессиональной собственной деятельностью, a также описание психологического климата в школе.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ

на 2023-2024 гг.

Этап	Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные
	подэтапов		-	
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: — приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 — Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации), — приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп, — подготовка шаблона персонализированной		руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	программы наставничества. 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.	Сентябрь 2023 г.	руководитель, администрация, классные руководители

Формирование	Сбор данных о	1. Анкетирование обучающихся/педагогов,	Сентябрь	Куратор,
базы	наставляемых	желающих принять участие в программе	2023г.	администрация,
наставляемых		наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку		классные
		персональных данных от совершеннолетних		руководители
		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 ГОУ.		
		7. Создание Программы наставничества		
Формирование	Составление старт-	1. Оценка участников-наставляемых по заданным	Сентябрь 2023г.	Администрация,
базы наставников	листа наставников	параметрам, необходимым для будущего сравнения		куратор, классны

		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		руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	 Оценка выявленных наставников по заданным параметрам Собеседования с наставниками. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 	Октябрь 2023 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	 Формирование наставнических пар/групп. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников. 	ноябрь- 2023 г.	куратор

Завершение По	Іодведение итогов	Проведение мониторинга качества реализации	Апрель 2024 г.	Куратор,
наставничества ра та пр в с гр ре пр от пу ме пс пр на	Іодведение итогов аботы каждого андема/ группы и программы в целом формате личной и рупповой пефлексии, а также проведение ткрытого публичного пероприятия для популяризации практик паставничества и паграждения паставников	персонализированных программ наставничества (анкетирование).	Апрель 2024 г.	Куратор, администрация, классные руководители

Информационная	Освещение	Работа с сайтом.	Октябрь-май 2023-	Зам.	директора	ПО
	мероприятий		-	ШИС	1	
системы (целевой						
модели)	осуществляется на					
наставничества	всех этапах на сайте					
	образовательной					
	организации и					
	социальных сетях в					
	специальном разделе,					
	по возможности на					
	муниципальном и					
	региональном					
	уровнях.					

Примерная форма базы наставляемых

ФИО	Контактн	Год	Основной	Дата	ФИО	Форма	Место	Дата	Результат	Ссылка на	Отметка о
наставляе	ые	рождения	запрос	вхождения	наставни	наставни	работы/	заверш	ы	кейс/отзыв	прохожде
МОГО	данные	наставляе	наставляем	В	ка	чества	учебы	ения	программ	наставляем	нии
	для связи	мого	ого ¹	программу			наставн	програ	ы ²	ого,	программ
	(данные						ика	ММЫ		размещенн	ы ³
	представи									ые на сайте	
	теля)									организаци	
										И	

Примерная форма базы наставников

ФИО	Контак	Место	Основн	Важные	нтерес	Желаем	Pecypc	Дата	ФИО	Форм	Мест	Дата	Резу	Ссылка
наставн	тные	работы	ые	для		ый	времени	вхож	настав	a	o	завер	л ⁵ ьт	на
ика	данные	/учебы	компете	програм	аставни	возраст	на	дения	ляемог	наста	работ	шени	аты	кейс/отзы
	для	настав	нции	мы	a ⁴	наставля	програм	В	o	вниче	ы/уче	Я	прог	В
	связи	ника	наставн	достиже		емых	му	прогр	(настав	ства	бы	прогр	рам	наставник
			ика	ние			наставн	амму	ляемых		наста	аммы	МЫ	a,
				наставни			ичества)		вляем			размещен
				ка							ого			ие на
														сайте
														организац
														ии

¹ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

 $^{^{2}}$ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

³Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁴ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁵ См. ссылку №8