

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
лицей № 395 Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ лицей №395 Санкт-Петербурга)**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ лицея № 395
Красносельского района Санкт-Петербурга
Протокол от 28.10.2021 № 7

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ лицея № 395
Санкт-Петербурга
от 28.10.2021 г. № 49-од

УЧТЕНО

Мотивированное мнение
Совета родителей обучающихся ГБОУ лицей №395
Красносельского района Санкт-Петербурга
Протокол от 23.09.2021 № 1

УЧТЕНО

Мотивированное мнение
Совета обучающихся ГБОУ лицей №395
Красносельского района Санкт-Петербурга
Протокол от 15.09.2021 № 1

Программа наставничества

на период с 01.11.21-01.10.22

2021

Настоящая программа наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении лицее № 395 Красносельского района Санкт-Петербурга разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" 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).

Государственное бюджетное образовательное учреждение лицей № 395 Красносельского района г. Санкт-Петербурга (далее Лицей) является победителем национального приоритетного проекта "Образования" в 2006 и 2012 годах, реализует программы по углубленному изучению предметов естественно-научного и технического профиля, имеет высокий рейтинг среди образовательных учреждений Красносельского района, участвует в инновационной деятельности района, города. Обучающиеся Лицея ежегодно становятся победителями олимпиад и конкурсов разного уровня.

Внедрение Целевой модели наставничества в Лицей позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной адаптации и самореализации педагогов, включая молодых специалистов, специалистов, вновь прибывших в профессию и образовательную организацию, а также специалистов со стажем, испытывающим некоторые профессиональные затруднения и обучающихся, заинтересованных в ранней профориентации, одаренных детей, обучающихся, нуждающихся в том или ином сопровождении.

Задачами внедрения Целевой модели в Лицей являются:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников образовательной организации;
- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» начинающего педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной социализации и деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через деятельность общественных организаций, участие в конкурсах, акциях, волонтерском движении;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг лицея, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения профессионального мастерства педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии и коллективе педагогических кадров;
- создание условий для участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ лицее № 395 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы "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 программам, и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ лицея № 395, принята на заседании педагогического совета, согласована с советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в Лицее основывается на следующих принципах:

- «не навреди», предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации, направленного на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства, предполагающего реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, что ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, что предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, что предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяющей единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, предполагающей согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности, что предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики в профессиональной, образовательной, социокультурной, профориентационной сферах деятельности в планируемый период с учетом особенностей образовательной организации формами наставничества являются: «Учитель-Учитель», «Учитель-Ученик», «Ученик-Ученик», и создаются условия для возможности внедрения формы «Работодатель (Студент, возможно выпускник Лицея) – «Ученик».

1.5. Планируемые модели взаимодействия наставников и наставляемых

Таблица 1. Модели взаимодействия

Модели наставничества	Принцип взаимодействия
Традиционное наставничество: «один на один»	Взаимодействие между более опытным педагогом / обучающимся и начинающим сотрудником /обучающимся, имеющим затруднения в течение определенного периода времени (3-12 месяцев).
Ситуационное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи в случаях, когда наставляемый нуждается в ней. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию.
Партнерское наставничество: «равный-равному»	Взаимодействие сотрудников, находящихся в равном положении (по возрасту, по роду деятельности), но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, а другой – только приступает к деятельности в ней.
Групповое наставничество	Один наставник работает с группой, непосредственно общаясь 1-2 раза в месяц.
Виртуальное наставничество	Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе наставничества разного уровня

1.6. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, досуговой и других сферах;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов;
- повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей, расширение представлений об особенностях работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, профессиональное самоопределение, развитие «гибких навыков» и метакомпетенций;
- формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей.

II. Реализация целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри Лицея.

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 2. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка Условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. 2. Создание благоприятных условий для запуска Программы в ГБОУ. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников. 5. Выбор форм наставничества.	Характеристика контингента ГБОУ Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). План реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем педагогов лицея, 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 лицея по формированию базы наставников из числа: -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта в целях повышения качества образования; - педагогов, заинтересованных в создании продуктивной педагогической атмосферы; - педагогов, готовых к сотрудничеству с обучающимися в рамках их сопровождения в личностном, профориентационном самоопределении, раскрытия их потенциала. 2.Работа с внешним контуром по формированию базы наставников из числа: - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи); -успешных предпринимателей или общественных деятелей,	База наставников из числа педагогов школы, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. База наставников из числа представителей других организаций

	желающих передать свой опыт.	
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, подходящих для форм работы «Учитель-Учитель», «Учитель-Ученик». 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми 3. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 4.Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп		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.
Запуск Программы	1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.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 об окончании наставничества 3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии лица. 4.Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество лица.

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

- информация на сайте ОУ;
- информационные стенды;
- консультации для наставников индивидуальные, групповые;

-круглые столы.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие – конференция

2.6. Исходя из образовательных потребностей школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению на первом этапе: «Учитель-Учитель», «Ученик-Ученик», «Учитель-Ученик».

Таблица 3. Формы наставничества

Форма наставничества	Цель	Предполагаемые результаты	Оцениваемые результаты
«Учитель-Учитель»	Цель - успешное закрепление в профессии молодого специалиста, специалиста на новом месте работы, или в новой должности, совершенствование профессиональных компетенций педагогов со стажем, повышение у наставляемых Профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Ключевые задачи взаимодействия наставника - педагога с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессии и образовательной организации; стимулировать опытного педагога к дальнейшему профессиональному развитию.	Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулирование для дальнейшего профессионального развития и совершенствования профессионального мастерства.	Повышение качества образования; улучшение психоэмоционального фона внутри школы. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы; рост удовлетворенности обучающихся и их родителей; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов.
Ученик-Ученик»	Цель –разносторонняя поддержка	Высокий уровень включенности наставляемых	Повышение качества образования;

	обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Ключевые задачи взаимодействия, наставника-обучающегося с наставляемым-обучающимся: 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.	во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся к ОО. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, лидерские качества, стрессоустойчивость при «встрече» с новыми видами деятельности	улучшение психоэмоционального фона внутри ОО; численный рост посещаемости технических, творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; снижение числа «трудных» подростков, развитие целостной типологии компетенций: социальные (отношения, поведения, коммуникации); когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование); функциональные (психомоторные и прикладные)
«Учитель-Ученик»	Цель – создание условий для личностного развития, представление возможностей ранней профориентации, возможностей продемонстрировать знания и компетенции, успешной социализации обучающихся.	Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации.	Количество обучающихся, участвующих в конкурсах и олимпиадах, количество победителей конкурсов, олимпиад, количество обучающихся поступивших в образовательные организации следующего уровня (СПО, ВУЗы),

III. Мониторинг эффективности реализации Программы

3.1. 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.

3.2. 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 анкетирования

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.

3.3 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

IV. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ лицей №395

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.11.2021	Прогноз 01.10.2022
1	Численность обучающихся, чел.	874	
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	415	
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	207	
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	41	
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	41	
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	104	
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	9	
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	
2	Численной обучающихся, занимающихся в ОДОД	630	
	из них:		
2.1	обучающиеся 1-4 классов, чел	399	
2.2	обучающихся 5-9 классов, чел	179	
2.3	Обучающихся 10-11 классов, чел	52	
3	Численность педагогических работников, чел.	73	
	в том числе:		
3.3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	18	
3.3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	34	
3.3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	
3.3.4	численность педагогов со стажем до 20 лет, чел.	25	
3.3.5	численность педагогов со стажем более 20 лет, чел.	44	
3.3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	
4	Количество партнеров ГБОУ лицей №395 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	6	
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ лицей №395	93	

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБОУ лицея № 395
Санкт-Петербурга
от _____ г. № _____

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ лицее № 395
на 2021-2022 год.**

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 типовых положений о наставничестве и программе наставничества в ГОУ 1.3. Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Май 2021 г	Руководитель, администрация, методисты
	2. Информирование педагогического коллектива, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Информирование педагогического коллектива, родителей о реализации Целевой модели наставничества. 2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.3. Проведение опроса педагогического коллектива по вопросам готовности участия в программе наставничества. 2.4. Проведение заседаний кафедр, педагогического совета по вопросам внедрения и реализации Целевой модели наставничества в лицее 2.5. Создание рубрики на сайте ГОУ.	Сентябрь – Октябрь 2021 г	Руководитель, администрация, методисты

	3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение программы и «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь 2021 г Октябрь 2021г. Октябрь 2021г. Август 2021г.	Руководитель, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов анкетирования педагогов.	Октябрь-Ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, учителя труда
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь 2021г.	Куратор, Администрация,
Отбор и обучение 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»)	Ноябрь 2021г.	Куратор
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.	Ноябрь 2021г.	Куратор

		3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника		
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 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.	Ноябрь 2021 г. Ноябрь 2021г. Ноябрь 2021 г. В течение всего периода Сентябрь-Октябрь 2022г. В течение всего периода Октябрь 2022г Сентябрь-Октябрь 2022г.	Куратор
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	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.	Сентябрь-Октябрь 2022 г. Сентябрь-Октябрь 2022 г	Куратор

	популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.	Октябрь 2022 г.	
		4. Проведение итогового мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	Октябрь 2022 г.	
		5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Октябрь-Ноябрь 2022 г.	
		6. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Октябрь 2022 г.	
		7. Формирование долгосрочной базы наставников	Сентябрь-Ноябрь 2022 г.	

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 2% в 2021 – 2022 году;

не менее 3% в 2022 – 2023 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2021 – 2022 году;

не менее 25% в 2022 – 2023 году;

не менее 30% в 2023 – 2024 году;

не менее 40% в 2024 – 2025 году.

