



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
центр образования № 162 Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ ЦО № 162 Кировского района Санкт-Петербурга)*

---

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
ГБОУ ЦО №162  
Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 2 от 20 октября 2021 года

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГБОУ ЦО № 162 Кировского  
района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кутепова  
приказ № 104.10 от 08 ноября 2021 года

**Программа наставничества**

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
центра образования № 162 Кировского района Санкт-Петербурга  
на 2021-2022 учебный год

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения центра образования № 162 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) 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. № 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 ЦО № 162 характеризуется определённой спецификой:

- высокая доля обучающихся со сниженной учебной мотивацией и низким уровнем социальной активности;
- подавляющее большинство обучающихся демонстрируют признаки девиантного поведения;
- средний возраст обучающихся – 15-18 лет, что позволяет педагогам ЦО использовать разнообразный инструментарий для развития системы наставничества;
- высокая потребность обучающихся на помощь в профессиональном самоопределении;
- недостаточный уровень участия родителей в жизни обучающихся;
- значительная доля обучающихся, состоящих на различных формах учёта;
- необходимость методической поддержки молодых специалистов и вновь принятых педагогов.

Характеристику контингента ГБОУ ЦО № 162 см. в приложении 1.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для:

- максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;
- формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 15-18 лет;
- формирования системы поддержки педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ ЦО № 162 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;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции, повышение общей и правовой культуры наставляемого;
- развитие гибких социальных навыков и лидерских качеств как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- 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 ЦО № 162, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении центр образования № 162 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 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 № 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 и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ.

1.2. Программа разработана проектной группой ГБОУ на основании Типовой формы программы наставничества Центра развития наставничества СПб АППО, принята на заседании педагогического совета ГБОУ с учётом мнения Совета родителей (законных представителей) и Совета обучающихся ГБОУ и утверждена руководителем ГБОУ.

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

— *безопасности*, который предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

— *обеспечения суверенных прав личности*, что 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*, что предполагает 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*, предполагающий реализацию в ГБОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

— *системности*, что предполагает 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*, подразумевающий 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, воспитательной, и иных, значимых для наставляемых, сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы «ученик-ученик» и «учитель-учитель».

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 продуктивных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

## II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри ГБОУ и с внешними партнёрами. Она отражается в «Дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. 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.

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 представлены в таблице 1.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 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 ГБОУ. 2) Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ГБОУ – приложение 1) 3) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.),

		<p>источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</p> <p>4) Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>5) Пакет установочных документов.</p> <p>6) Программа наставничества</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1) Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2) Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>1) База наставляемых</p> <p>2) Аналитика областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<p>1) Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся, активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2) Работа с внешними партнёрами на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт.</li> </ul>	<p>База наставников, которая может включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников от предприятий/организаций;</li> <li>- база наставников из числа активных педагогов;</li> <li>- базу для формы «ученик-ученик».</li> </ul>

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Выявление наставников, подходящих для конкретной формы наставничества</li> <li>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2) Собеседование.</li> <li>3) Приказ о назначении наставников.</li> <li>4) Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2) Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</li> <li>2) Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</li> <li>3) Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</li> <li>4) Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</li> </ol>
Запуск Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2) Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>— встречу-знакомство;</li> <li>— пробную рабочую встречу;</li> <li>— встречу-планирование;</li> <li>— комплекс последовательных встреч;</li> <li>— итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	<p>Мониторинг, включающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратную связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• обратную связь от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2) Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3) Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ.</li> <li>4) Популяризация эффективных практик</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</li> <li>2) База потенциальных наставников,</li> <li>3) Банк методических материалов</li> </ol>

### III. Реализация целевой модели наставничества

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

- проведение Педагогического совета;
- проведение родительских собраний;

— проведение классных часов;

— информирование через сайт ГБОУ  
<http://www.162.kirov.spb.ru/uchenikam/nast>;

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

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

3.3. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачами формы будут являться:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких коммуникативных и познавательных навыков;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатами реализации формы будут:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений и спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников:

наставник – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации



(конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений;

наставляемый – пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива;

– активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты взаимодействия внутри формы:

— взаимодействие «успевающий – неуспевающий»: классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

— взаимодействие «лидер – пассивный»: психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;

— взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Формы взаимодействия:

- внеурочная деятельность;
- диспут;
- личная беседа;
- консультации;
- творческие лаборатории;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- волонтерство;
- подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- деловая игра;
- мозговой штурм.

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачами будут являться:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование и укрепление педагогического сообщества образовательной организации;

Результатами реализации будут:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников: наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;

– специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;

– педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации взаимодействия:

— «опытный педагог – молодой специалист»: классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

— взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»: конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

— взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

— взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Формы взаимодействия: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

#### **IV. Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;  
2) оценка динамики образовательных и мотивационно-личностных результатов.

Задачи организации Мониторинга:

1) Проведение самоанализа качества созданных условий.  
2) Анализ качества различных процессов, деятельности в рамках реализации Программы.  
3) Анализ динамики образовательных результатов и достижений участников Программы.  
4) Получение оперативной обратной связи и коррекция созданных условий.  
5) Обобщение опыта, лучших практик наставничества.

## Оценка качества условий реализации Программы (первый этап мониторинга)

Критерии	Показатели	Инструменты оценки и формы представления результатов
Ресурсная обеспеченность Программы	1. Наличие всех необходимых условий для реализации программы: информационно-методических, кадровых, организационно-педагогических, материальных, финансовых, сетевых. 2. Наличие потенциалов развития и возможностей привлечения внешних ресурсов.	Самоанализ и самооценка отдельных сторон деятельности
Психолого-педагогические и организационно-педагогические условия реализации Программы	1. Наличие продуктивных отношений внутри пар наставников и наставляемых 2. Наличие психологической и педагогической помощи и поддержки (психолог, куратор, социальный педагог, классные руководители) 3. Удовлетворенность участников реализацией Программы.	Отчеты наставников Самоанализ деятельности Анкетирование участников Программы
Качество процессов взаимодействия и совместной деятельности участников Программы	1. Наличие различных форматов взаимодействия участников Программы. 2. Удовлетворенность участников неформальным общением, взаимодействием, формами совместной деятельности	Оперативная обратная связь, обсуждение, индивидуальные встречи Анкетирование участников Программы
Качество аналитических процессов	1. Наличие различных методов проведения мониторинга (наблюдение, оперативная обратная связь, опросы, самоанализ деятельности) 2. Наличие обобщения Лучших практик и их диссеминации	Результаты мониторинга (аналитические материалы) Публикации наставников в научно-педагогических изданиях

Итогом оценки качества условий реализации Программы наставничества и формой представления результатов будет комплексный, обобщающий SWOT-анализ.

**Оценка образовательных результатов и достижений участников программы  
(второй этап мониторинга)**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Инструменты оценки и формы представления результатов</b>
Сформированность в универсальных учебных действий и гибких навыков обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформированность регулятивных действий.</li> <li>2. Сформированность коммуникативных навыков</li> <li>3. Сформированность навыков совместной деятельности, командной работы</li> <li>4. Общая динамика формирования гибких навыков обучающихся</li> </ol>	Педагогическое наблюдение (диагностические карты) Инструменты формирующего оценивания (графики индивидуального прогресса, самоотчеты) Анкетирование
Включенность обучающихся в образовательные процессы организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Динамика включенности участников Программы в различные виды активности, совместной деятельности, образовательные события школы и партнеров.</li> <li>2. Общая динамика количества наставников и наставляемых</li> </ol>	Базы данных об участниках программы
Уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального самоопределения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение осознанности участников Программы.</li> <li>2. Повышение мотивированности в выборе формдеятельности по саморазвитию.</li> </ol>	Самооценка Анкетирование
Психологический климат в школе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положительная динамика удовлетворенности участников Программы</li> <li>2. Положительная оценка эмоциональности, согласованности, насыщенности образовательной среды школы.</li> <li>3. Высокие показатели сформированности психологического климата в школе</li> </ol>	Анкетирование (самооценка участия в Программе) Оценка качества образовательной среды (по В.А.Ясвину) Оценка психологического климата (метод семантического дифференциала) методика Л.Д.Столяренко.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1.

#### Характеристика контингента ГБОУ ЦО № 162

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	681	588
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 8-9 классах, чел.	286	233
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	12	5
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	13	13
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	18	18
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	55	55
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	395	355
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	20	32
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	13	13
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	13	13
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	45	45
3	Численность педагогических работников, чел.	35	35
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	11	11
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	8	8
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	9
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	8	8
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	11	11
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	3	3
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	0	0
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)	0	0

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ ЦО № 162  
на 2021-2022 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Октябрь 2021 года	Директор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	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 ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Октябрь-ноябрь 2021 года	Директор, администрация, классные руководители

		2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Октябрь-ноябрь 2021 года	Директор, администрация
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 ГБОУ. 7. Создание Программы наставничества	Октябрь-ноябрь 2021 года	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения	Декабрь 2021 года	Администрация, куратор, классные



		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	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 2021 года	Куратор, психолог
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 тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2021 - январь 2022 года	Куратор, психолог
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.	Январь – май 2022 года	Куратор

		<p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>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</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и</p>	Май 2022 г.	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.