

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол № 2 от 20.09.2024

УТВЕРЖДЕНО

Директором МКОУ «Второкаменская
СОШ»

_____ Л.Л. Шеиной
приказ № 49/1 от 23.09.2024

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
школы

Председатель _____
Протокол № 2 от 14.09.2024 г.

Программа наставничества

МКОУ «Второкаменская СОШ»

на 2024-2025 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МКОУ «Второкаменская СОШ» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в МКОУ «Второкаменская СОШ» 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 ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико - ориентированность, 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 ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

Программа наставничества (далее–программа) в ОО разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;

- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

- Уставом ОО и определяет порядок организации наставничества в ОО;

- Типовой формы программы наставничества проектной группой ОО, принята на заседании педагогического совета ОО, согласована с Управляющим советом, утверждена руководителем ОО.

Разработка и реализация Программы в ОО 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 обслеования обманным путем;

- *индивидуализации* 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* 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 ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель».

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОО в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ОО как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций;

II. Организация деятельности **ОО** по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри **ОО**) и «внешнем контуре» (партнеры **ОО**). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение2).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (форма базы наставничества - приложение 3).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами **ОО**, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в **ОО**.

Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школа №443

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий Для запуска программы в ОО. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор форм наставничества. 	Протокол заседания Педагогического совета ОО . Анализ наличной ситуации в ОО (характеристикам контингента ОО – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОО, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри оо Включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих вопросах (например, участник и кружков по интересам, театральных или Музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского собрания с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>База наставников, с которыми могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик», -базу для формы «учитель-учитель»
	<p>которыми есть партнерские связи)</p>	
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников</p>
<p>Формирование тандемов</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>

<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и Продуктивных отношений в тандеме так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга Эффективно стиреализации Программы.
<p>Завершение Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема 2. . Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОО. 3. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОО.</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОО: создание специальной страницы на сайте школы, классные часы, Педсовет, семинар для учителей и учащихся.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие «Круглый стол».

Исходя из образовательных потребностей ОО определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: "ученик- ученик", "учитель-учитель".

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 первому разностороннюю поддержку.

Цель: 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.

Задачи:

1. Обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности.
2. Становление профессиональной деятельности педагога.
3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо - эмоционального состояния;
3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p>Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного Процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник-опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>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.</p>

Вариант программы наставничества «Учитель-учитель»

Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
Отбор наставников из числа активных педагогов	Тестирование Использование базы наставляемых	Ноябрь 2024	Шейна Л.Л. Администрация классные руководители
Обучение наставников	Тренинг	Ноябрь-декабрь 2024	Шейна Л.Л. Ереско И.А. Шенцева В.В.
Формирование тандемов	Личные встречи, обсуждение	Декабрь 2024	Шейна Л.Л. Ереско И.А. Шенцева В.В.
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков	Декабрь-май 2025	Шейна Л.Л. Наставники
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы	Май 2025г.	Шейна Л.Л. Наставники

Форма наставничества «Ученик–ученик».

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и мета компетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психо - эмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Варианты программы наставничества "Ученик-ученик"

1. Взаимодействие "успевающий - неуспевающий" - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

2. Взаимодействие "лидер - пассивный", психо-эмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

Схема реализации формы наставничества "Ученик-ученик"

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Собеседование Использование базы наставников	Октябрь 2024	Шеина Л.Л. Ереско И.А. Шенцева В.В. классные руководители
Обучение наставников	Тренинг	Октябрь 2024	Шеина Л.Л. Ереско И.А. Шенцева В.В.
Формирование пар	Личные встречи, обсуждения	Ноябрь 2024	Шеина Л.Л. Проектная группа
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация	Улучшение образовательных результатов через проектную деятельность.	Декабрь-май 2025	Шеина Л.Л. Проектная группа
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол	Май 2025г.	Шеина Л.Л. Классные руководители

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

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, 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.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОО, 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.

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

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

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

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингент МКОУ «Второкаменская СОШ».

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2024	Прогноз 30.05.2025
	Численность обучающихся ,чел.	46	46
	В том числе:		
1.	Численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	25	25
	из них:		
.1.1	Обучающихся в «4» и «5», чел.		
.1.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	7	7
.1.3	принимаящих участие в деятельности общественных организаций, чел.	46	46
.1.4	Состоящих на профилактических учетах, чел.	3	3
.2	Численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	3	3
	из них:		
.2.1	Обучающихся в «4» и «5», чел.	16	16
.2.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4
.2.3	принимаящих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	7
.2.4	Состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	14	14
	В том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	5	5
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	8	8
3.3	Численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	1
3.4	Численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	10
3.5	Численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	0	0
4	Количество партнеров ОО (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в Деятельности ОО)	2	2
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности	7	7

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ОО
На 2024-2025гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка Условий для запуска программы наставничества	1) Изучение Нормативной базы и тематических методических материалов	Изучение Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145от25 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» Изучение Положения о программе наставничества в ОО, программы наставничества в ОО и методических рекомендаций по ее созданию	Сентябрь 2024	Администрация ОО
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ школа №443 о Целевой модели наставничества; поиск	Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. Тематические встречи с обучающимися МКОУ «Второкаменская СОШ» с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).	Октябрь-ноябрь 2024	Администрация ОО Классные руководители

	потенциальных наставников	Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией села. Создание рубрики на сайте ОО.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО	Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОО» Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ школа № 443 Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОО. Назначение куратора программы наставничества ОО (издание приказа). Обучение куратора.	Октябрь 2024	Администрация ОО проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании	Октябрь 2024	Администрация ОО Классные руководители

		<p>Анализа результатов образовательного процесса и контингента ОО.</p> <p>7.Создание Программы наставничества</p>		
Формирование Базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Октябрь 2024	Администрация ОО Классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>	Ноябрь 2025	Шейна Л.Л. Ереско И.А. Шенцева В.В.
Формирование тандемов/групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОО.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	Ноябрь 2024	Шейна Л.Л. Ереско И.А. Шенцева В.В.

<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Декабрь-май 2025</p>	<p>Шейна Л.Л. Проектная группа</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на 	<p>Май 2025 г.</p>	<p>Администрация ОО Классные руководители</p>

		сайтах ОО и организаций-партнеров 8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 9. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

