

**Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»
195030, Санкт-Петербург, ул. Отечественная, д.10 тел/факс: 8(812) 417-23-61**

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
С.А.Тихашин
Приказ № 233/2 от 28.10.2021 г.

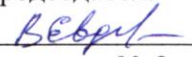


ПРИНЯТО

решением Педагогического совета
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
протокол № 11 от 25.10.2021 г.

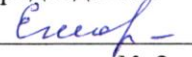
ПРИНЯТО

с учетом мнения Совета родителей
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
председатель

 Евдокимова В.О.
протокол № 2 от 26.10.2021 г.

ПРИНЯТО

с учетом мнения Совета обучающихся
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
председатель

 Ежова А.В.
протокол № 2 от 26.10.2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и
индивидуального развития»**

**Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»
195030, Санкт-Петербург, ул. Отечественная, д.10 тел/факс: 8(812) 417-23-61**

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
С.А.Тихашин
Приказ № 233/2 от 28.10.2021 г.



ПРИНЯТО

решением Педагогического совета
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
протокол № 11 от 25.10.2021 г.

ПРИНЯТО

с учетом мнения Совета родителей
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
председатель

 Евдокимова В.О.
протокол № 2 от 26.10.2021 г.

ПРИНЯТО

с учетом мнения Совета обучающихся
ГБНОУ «Школа здоровья и
индивидуального развития»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
председатель

 Ежова А.В.
протокол № 2 от 26.10.2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и
индивидуального развития»**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга (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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами: рассчитан на все категории учащихся, в том числе учащихся с ОВЗ, направлен на реализацию их потенциальных возможностей и удовлетворение индивидуальных склонностей, интересов, запросов. Главным условием успешности образовательного процесса является сочетание профессионализма учителей и внутренней мотивации учащихся. Целью образовательного взаимодействия является создание условий для учебной и социальной успешности каждого ученика, а с другой стороны- на самореализацию каждого педагога.

Характеристика контингента ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга (см. приложение 1).

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

Задачами внедрения Целевой модели в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности;
- 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;
- 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.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга 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 ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» и определяет порядок организации наставничества ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития».

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития», принята на заседании педагогического совета ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития», согласована с Советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов 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 ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» 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.

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

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение показателей ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга в образовательной, культурной, спортивной сферах;
- улучшение психологического климата в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга 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;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития») и «внешнем контуре» (партнеры ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития»). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
-------	-------------	-----------

Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОО. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОО. Анализ наличной ситуации в ОО (характеристика контингента ОО – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	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
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГОО включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах • педагогов, заинтересованных	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	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	Закрепление гармоничных продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОО. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОО

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга

- утверждение Программы и рассмотрение этапов её реализации программы на Педагогическом совете;
- проведение информационно-просветительских мероприятий по вопросам реализации программы на сайте и в школьных сообществах посредством социальных сетей;
- уведомление социальных партнёров
- консультативная работа с наставниками по постановке и разъяснению задач реализации работы с наставляемыми;
- ведение страницы на сайте <http://goudnppmsptclpdokrasnogrsshzir.krgv.gov.spb.ru/> раздел : Наставничество.

На этапе завершения Программы предусмотрен круглый стол.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик-ученик»; особенностью деятельности по реализации программы наставничества в ОО является то, что один и тот же педагог или обучающийся может одновременно выступать и в роли наставника, и в роли наставляемого.

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
ученик-ученик	• «успевающий — неуспевающий» - классический вариант поддержки • для достижения лучших образовательных результатов; • «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; • «равный — равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
учитель-учитель	«опытный учитель (педагог) — молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; «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; «педагог-новатор — консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; «опытный предметник — неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов

5.3 Формы наставничества в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития».

Форма наставничества	Цель и задачи	Предполагаемые результаты	Оцениваемые результаты
Форма наставничества «учитель — учитель» предполагает взаимодействие взаимодействия молодого педагога или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и	Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня опытного педагога, а также создание комфортной	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; рост числа собственных профессиональных работ.

навыками специалистом, педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, взаимодействие педагогов, 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; взаимодействие педагогов, при котором более опытный в определенной сфере педагог помогает педагогу овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями и другими компетенциями в зависимости от его потребностей.	профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).	и развитие личного, творческого и педагогического потенциала педагогов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.	
---	--	---	--

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации .	Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.	повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, 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.
---	---	--	--

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два

подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБНОУ "Школа здоровья и индивидуального развития".

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	359	359
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	165	165
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	44	44
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	12
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	14	14
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	11	11
2.	Численность педагогических работников, чел.	55	55
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	31	31
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	24	24
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	1
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	15	15
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	2	2
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	2	2
3.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	25	25

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития»
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
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 ОО, Типовой формы программы наставничества в ОО и методических рекомендаций по ее созданию	Август 2021	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОО о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных	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 ОО с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).	Октябрь 2021	руководитель, администрация, классные руководители

	наставников	2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ОО.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОО» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОО 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОО. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ОО (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Сентябрь-ноябрь 2021	директор, администрация, 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	Октябрь-ноябрь	Куратор, администрация, классные руководители

		числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОО. 7. Создание Программы наставничества		
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 2021	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Ноябрь 2021	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 тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОО. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения	Ноябрь 2021	Куратор, психолог

		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– май 2022	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 популяризации практик наставничества и награждения	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров,	Май 2022	Куратор, администрация, классные руководители

	лучших наставников	представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--------------------	---	--	--