**Администрация Курортного района Санкт-Петербурга**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 433**

**Курортного района Санкт-Петербурга**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

пл. Свободы, дом 6, лит.А, г. Сестрорецк, Санкт-Петербург, 197706 Тел. 8(812) 417 26 15, 8(812) 417 26 13

Е-mail: [school433spb@mail.ru](mailto:school433spb@mail.ru) ОКПО 27404180 ОКОГУ 23010 ОГРН 102781240169

ИНН/КПП 7827001290/784301001

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТА  на Общем собрании работников  ГБОУ гимназии № 433  Курортного района Санкт-Петербурга  Протокол № 2 от 29.10.2021  УЧТЕНО мотивированное мнение  Совета родителей гимназии  Протокол № 2 от 29.10.2021  Совета обучающихся гимназии  Протокол № 2 от 29.10.2021 | УТВЕРЖДАЮ  Директор ГБОУ гимназии № 433  Курортного района Санкт-Петербурга  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.М. Волкова  Приказ № 83/1 от 30.10.2021 |

**Программа наставничества**

**Государственного общеобразовательного учреждения гимназии № 433**

**Курортного района Санкт-Петербурга**

**на 2021-2022 учебный год**

**Санкт-Петербург**

**2021**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного общеобразовательного учреждения гимназии № 433 Курортного района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ гимназия № 433) 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. № 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 гимназии № 433 характеризуется

следующими успехами и проблемами:

В ГБОУ гимназии № 433 созданы все необходимые кадровые, материально-технические, учебно-методические условия для освоения обучающимися основных образовательных программ всех уровней общего образования, реализации индивидуальных способностей и образовательных потребностей обучающихся, их социализации и профессионального самоопределения.

Успехи:

- в 2020/2021 учебном году гимназия отмечена в рейтинге школ Санкт-Петербурга в номинации «Результаты массового образования» (44 место);

**-** высокий уровень профессиональной компетентности педагогического коллектива, обладающего способностью и готовностью решать новые образовательные и воспитательные задачи, работать в современной цифровой образовательной среде;

- накопленный опыт педагогов гимназии востребован на районном, городском, всероссийском уровнях;

- традиции гимназии, обеспечивающие качество образования и воспитание социально-ответственной личности;

- стабильно высокие результаты ЕГЭ;

**-** выпускники гимназии востребованы ведущими вузами Санкт-Петербурга;

- в развитие системы образования гимназии вовлечены все участники образовательных отношений: учителя, обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся.

Проблемы:

- инфраструктурные ограничения: большая нагрузка на аудиторный фонд, отсутствие достаточного количества помещений для реализации инновационной образовательной активности в формах, отличных от урочной.

Характеристика контингента ОУ *(Приложение 1).*

Наставничество как одна из наиболее результативных технологий профессионального и личностного совершенствования на современном этапе развития образования может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

Внедрение программы наставничества позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также для формирования эффективной системы поддержки, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами Программы являются:

* улучшение показателей ОУ в образовательной, социокультурной и других сферах;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* 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.);
* 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 ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

**Срок реализации Программы – 1 год.**

*В Программе используются следующие основные категории и понятия:*

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Тандем** – пара «наставник-наставляемый», наставническая пара.

**Куратор** - сотрудник ОУ, отвечающий за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**1. Общие положения**

1.1. Программа наставничества в ГБОУ гимназии № 433 разработана на основании:

* Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, распоряжения Министерства просвещения 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 Министерства просвещения 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»);
* распоряжения Комитета по образованию № 1457-р от 27.07.2020 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга»;
* Устава ГБОУ гимназии № 433;

и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой, принята на заседании Педагогического совета гимназии, согласована с Советом родителей, утверждена директором ОУ.

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

− 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);

− легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации;

- 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 ОУ научно обоснованных и проверенных технологий);

− системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

- стратегической целостности (определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности);

− комплексности (предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества);

− личной ответственности (предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

1.4. Значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной и иных сфер деятельности ОУ в планируемый период является форма наставничества **учитель-учитель.**

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3-х лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку (взаимодействие «новичок – мастер»). Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**2. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ).

*Образовательное учреждение:*

* разрабатывает и реализует мероприятия «дорожной карты» внедрения Целевой модели;
* реализует программу наставничества;
* реализует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников;
* назначает куратора внедрения программы наставничества в ОУ;
* осуществляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы;
* проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности Программы;
* обеспечивает формирование баз данных и лучших практик наставничества:
* обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы, в формате непрерывного образования.

*Куратор внедрения Программы:*

* осуществляет сбор и взаимодействие с базой наставников и наставляемых;
* организует обучение наставников;
* осуществляет контроль процедуры внедрения Программы;
* решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации Программы;
* организует мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к Программе лиц.

Реализация Программы отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ.

Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

**3. Реализация целевой модели наставничества**

Исходя из образовательных потребностей ОУ определена следующая форма наставничества, подлежащая внедрению: **учитель – учитель.**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

***3.1. Описание формы наставничества***

*3.1.1. Цели и задачи данной формы:*

* цели – успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
* задачи взаимодействия:
* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательном учреждении;
* ускорить процесс профессионального становления педагога.

*3.1.2. Ожидаемые результаты*

*для молодого специалиста:*

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных публикаций, методических разработок, дидактических материалов;
* участие в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

*для наставника:*

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*Ожидаемый результат правильной организации работы наставников:*

- высокий уровень включенности молодых специалистов в профессиональную работу;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогических потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ОУ;

- молодые специалисты получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри гимназии и профессии;

- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

*3.1.3. Портрет участников*

*Наставник*

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, обладающий знаниями, необходимыми в образовательном процессе, и готовый транслировать их педагогам с разным опытом работы. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

1. Наставник – консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических задач и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, сто и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов.

*Наставляемый*

Молодой специалист, нуждающийся в поддержке в период адаптации в коллективе, повышении профессионального потенциала и уровня, которому необходима помощь в приобщении к культуре и традициям гимназии.

Возможные варианты формы наставничества «учитель – учитель»:

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

− 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.).

3.1.4. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера: Педагогический совет по проблеме наставничества, создание специальной страницы на официальном сайте гимназии.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар «Успешные практики наставничества».

***3.4. Этапы реализации формы наставничества «учитель-учитель»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Информирование.  Создание благоприятных условий для запуска Программы в ОУ.  Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.  Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета.  Анализ имеющейся ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение 1).  Формирование и утверждение «Дорожной карты» по реализации программы наставничества (ход работ, необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и др.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).  Приказ об утверждении плана реализации Целевой модели.  Приказ о назначении куратора.  Пакет установочных документов.  Программа наставничества. |
| Формирование  Базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем педагогов ОУ, 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 | Формирование базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | База наставников из числа активных педагогов, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.  Обучение наставников для работы с наставляемыми. | Заполнение анкет в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.  2.Собеседование.  3.Приказ о назначении наставников.  4. Обучение наставников |
| Формирование наставнических пар (тандемов) | Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  Фиксация сложившихся наставнических пар в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары (тандемы), готовые продолжить работу в рамках Программы.  Приказ о закреплении наставнических пар.  Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы | Закрепление гармоничных и  продуктивных отношений  в наставнической паре (тандеме) так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в паре/ тандеме включает:   * встречу-планирование совместной работы; * индивидуальное сопровождение молодого специалиста наставником; * анкетирование участников Программы; * комплекс последовательных встреч; * беседы; * взаимное посещение и анализ уроков; * консультирование; * итоговую встречу; * аналитическую записку по результатам реализации Программы | Создание страницы на официальном сайте гимназии «Целевая модель наставничества» |
| Завершение Программы | Пoдведение итогов работы тандема.  Оповещение участников тандема об окончании наставничества.   1. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.   Популяризация эффективных практик. | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ. |

**4. 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.

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

Оцениваемые результаты молодого специалиста:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- собственные профессиональные работы: статьи, исследования, методические практики.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. 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 ОУ, динамику показателей его 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 наставнических пар.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования наставнических пар (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; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в гимназии.

**5. Приложения**

*Приложение 1*

**Характеристика контингента ОУ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение | |
| Факт  01.11.2021 | Прогноз 01.09.2022 |
| I | Численность обучающихся | 537 | 540 |
|  | В том числе: |  |  |
| 1 | численность обучающихся в 5-9 классах | 306 | 310 |
|  | из них: |  |  |
| 1.1 | обучающихся на «5» | 30 | 35 |
| 1.2 | обучающихся на «4» и «5» | 78 | 80 |
| 1.3 | входящих в состав органов ученического самоуправления гимназии | 22 | 25 |
| 1.4 | принимающих участие в деятельности общественных организаций | 45 | 50 |
| 1.5 | состоящих на профилактических учетах | 1-ПДН,  2 - ВШК | 0 |
| 2 | численность обучающихся в 10-11 классах | 51 | 70 |
|  | из них: |  |  |
| 2.1 | обучающихся на «5» | 5 | 5 |
| 2.2 | обучающихся на «4» и «5» | 27 | 30 |
| 2.3 | входящих в состав органов ученического самоуправления гимназии | 4 | 5 |
| 2.4 | принимающих участие в деятельности общественных организаций | 3 | 5 |
| 2.5 | состоящих на профилактических учетах | 1 - ПДН | 0 |
| II | Численность педагогических работников | 41 | 41 |
|  | в том числе: |  |  |
|  | численность педагогов с первой квалификационной категорией | 13 | 13 |
|  | численность педагогов с высшей квалификационной категорией | 11 | 11 |
|  | численность педагогов со стажем до 3-х лет | 2 | 2 |
|  | численность педагогов со стажем свыше 30 лет | 11 | 11 |
|  | численность педагогов в возрасте до 35 лет | 5 | 5 |
|  | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций | - | - |
| III | Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ | 2 | 5 |
| IV | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ | 15 | 20 |
| V | Иные субъекты, принимающие активное участие в деятельности ОУ | - | - |

*Приложение 2*

**План мероприятий «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в**

**ГБОУ гимназии № 433**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание подэтапов** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Изучение и систематизация имеющейся нормативной базы и тематических методических материалов. | 1.Изучение Распоряжения министерства образования 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».  2. Изучение положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию. | Сентябрь 2021 | Волкова Е.М.,  администрация |
| 2. Информирование педагогического сообщества ОУ о Целевой модели наставничества | 2.1. Проведение Педагогического совета «О  Целевой модели внедрения наставничества»  2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.  2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей, сотрудничество с администрацией района.  2.4. Создание рубрики на сайте ОУ. | Октябрь  2021 | Волкова Е.М.,  администрация |
| 3. Подготовка нормативной базы ОУ.  Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ»  3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ  3.3. Разработка и утверждение плана «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ.  3.4. Издание приказа об утверждении плана («дорожной карты») реализации Целевой модели наставничества.  3.5. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа).  3.6. Назначение проектной группы.  3.7. Обучение куратора. | Октябрь  2021 | Волкова Е.М.,  администрация |
| Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.  2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.  3. Анализ данных.  4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.  5. Создание программы наставничества. | Ноябрь 2021 | Администрация, куратор |
| 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.  3. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.  4. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.  5. Формирование базы наставников. | Ноябрь  2021 | Администрация, куратор |
| 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) | Ноябрь-декабрь  2021 | Волкова Е.М.  куратор, педагог-психолог |
| Формирование тандемов |  | 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.  4. Информирование участников о сложившихся тандемах.  Закрепление тандемов приказом руководителя ОУ.  5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. | Декабрь 2021-январь 2022 | Волкова Е.М.,  куратор, педагог-психолог |
| Организация работы тандемов | Закрепление продуктивных отношений в тандеме | 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 наставничества. | Январь-май 2022 | Куратор |
| Завершение  наставничества | Подведение итогов работы тандема и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения наставников | 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.  4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.  5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества.  6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.  7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации.  8. Внесение данных об итогах реализации  программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  9. Формирование долгосрочной базы наставников. | Май-август | Куратор,  администрация |

**Целевые показатели:**

В результате реализации Программы наставничества обеспечен охват данными программами педагогических работников:

- не менее 10% в 2021 году;

- не менее 20% в 2022 году;

- не менее 30% в 2023 году;

- не менее 50% в 2024 году;

- не менее 70% в 2025 году.