

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга (ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТА

На Общем собрании работников ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга протокол от 08.11.2021 № 4

СОГЛАСОВАНА

Педагогическим советом ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга протокол от 08.11.2021 № 4

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Совета учащихся Протокол от 15.11. 2021 № 2

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Совета родителей Протокол от 15.11. 2021 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга
______И.Т. Морарь
8 декабря 2021 года

Приказ от 08.12.2021 № 235-од

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 237 Красносельского района Санкт- Петербурга на 2021-2022 учебный год

Пояснительная записка

1.1. Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района (далее-Программа) разработана в целях 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 P-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) и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ СОШ № 237, а также регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ОО.

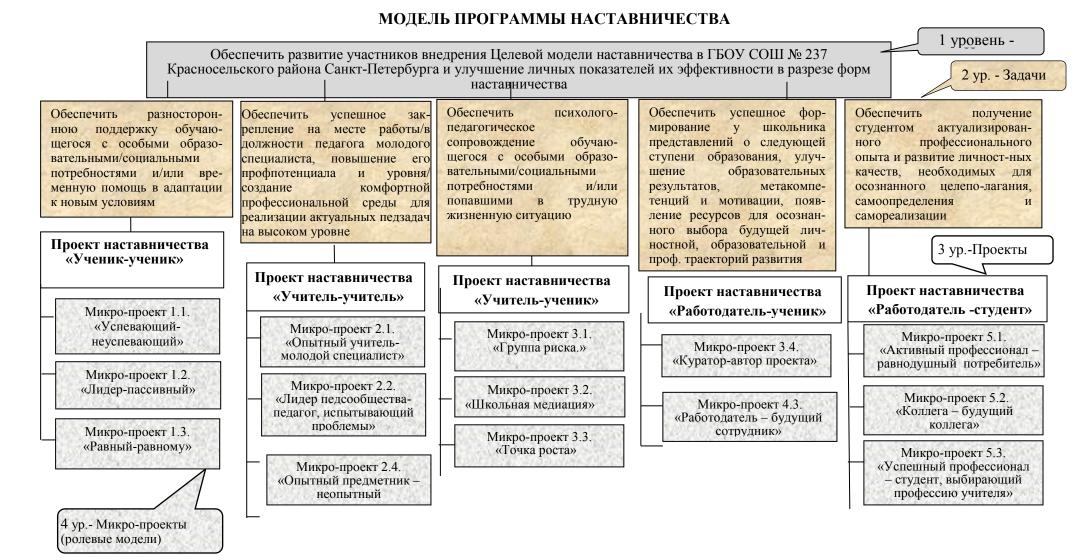
Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19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

Задачами внедрения Целевой модели 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 OB3, 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.л.):
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, 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 ГБОУ СОШ № 237, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками¹. Программа наставничества ГБОУ СОШ № 237 на 2021-2022 гг. (далее Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

¹ Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса ГОУ

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ



І. Общие положения

- Программа наставничества (далее Программа) в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 237 Красносельского 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. № P-145 «Об утверждении методологии наставничества обучающихся для организаций, 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 в соответствии с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ СОШ № 237 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ № 237.
- 1.2. Программа разработана на основе Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт- Петербурга, принята на Общем собрании работников ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга, согласована с Педагогическим советом ГБОУ СОШ № 237 с учетом мнения Советом родителей (законных представителей), Совета учащихся ГБОУ СОШ № 237, утверждена приказом директора ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт- Петербурга.
- 1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ № 237 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 $P\Phi$;
- 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 ГБОУ СОШ № 237 научно обоснованных и проверенных технологий:
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества о 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. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных² сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик ученик», «учитель ученик», «студент-ученик», «работодатель ученик/студент»).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества³:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ СОШ № 237 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ № 237 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ СОШ № 237 и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт- Петербурга

2.1. Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- **Наставляемый** участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- -. **Наставник** участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Куратор** -сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

2.2. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

• Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;

² Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГОУ, если таковые имеются

³ Определение результатов основывается на актуальных запросах ГОУ

- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива из числа педагогов:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.

• Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

2.2.Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Таблииа 1

0 "	TT	Таолица 1
Ответственный	Направление деятельности	Контрольные
исполнитель		сроки
		исполнения
Директор	- Разработка и утверждение комплекта нормативных	Октябрь-декабрь
	документов, необходимых для внедрения целевой	2021
	модели наставничества.	
	- Разработка Целевой модели наставничества	
	- Назначение куратора внедрения целевой модели	
	наставничества.	
	- Разработка и реализация мероприятий	
	« дорожной карты» внедрения целевой модели.	
	– Реализация кадровой политики в программе	
	наставничества.	
	– Инфраструктурное и материально-техническое	
	обеспечение реализации программ наставничества.	
Куратор	- Формирование базы наставников и наставляемых.	Ноябрь-
программы	- Организация обучения наставников (в том числе	декабрь 2021,
наставничества	привлечение экспертов для проведения обучения).	
	- Контроль процедуры внедрения целевой модели	в течение всего
	наставничества.	периода
	- Контроль проведения программ наставничества.	
	- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в	
	различные формы наставничества.	
	- Решение организационных вопросов, возникающих	
	в процессе реализации модели.	
	- Мониторинг эффективности целевой модели	
	наставничества.	

Наставники	- Разработка и реализация планов	В течение
	индивидуального развития наставляемых.	всего
	- Реализация Формы наставничества	периода
	«Ученик- ученик».	
	- Реализация Формы наставничества	
	«Учитель- учитель».	
	- Реализация Формы наставничества	
	«Учитель- ученик»	
Педагог-	Проведение тестов на выявление психологической	В течение
психолог	совместимости, мониторингов удовлетворенности	всего
	работой наставнических пар, оказание	периода
	консультативной помощи.	_
TT	D. V	D
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с	В течение
	наставником.	всего
		периода

III. Организация деятельности ГБОУ СОШ № 237 по внедрению Целевой модели

- 3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ № 237) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ № 237).
 - 3.2. 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 ГБОУ СОШ № 237, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

- 3.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ № 237. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.
 - 3.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ № 237

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	1. Информирование. Создание	Протокол заседания
условий для	благоприятных условий	Педагогического совета ГБОУ
запуска	для запуска программы в ГБОУ	СОШ № 237.
программы	СОШ № 237.	Анализ наличной ситуации в
наставничества	2. Сбор предварительных запросов от	ГБОУ СОШ № 237
	потенциальных наставляемых.	(характеристика контингента –
	3. Выбор аудитории для поиска	приложение 1)
	наставников, привлечение внешних	Дорожная карта
	ресурсов.	реализации наставничества
	4. Выбор форм наставничества.	(ход работ, и необходимые
		ресурсы (кадровые,
		методические, материально-
		техническая база и т.д.),
		источники их привлечения
		(внутренние и внешние)
		(приложение 2).

Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ № 237, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества. База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
базы наставников	включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах (например,	могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников,
	спортивных, творческих	Она включает в себя
	секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической	активных педагогов, -базу для формы «ученик- ученик/студент-студент».
	атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в	
	образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром на	
	данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;	
	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 которыми есть партнерские связи)	

Отбор и обучение наставников	 Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	 Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 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 плана наставляемого. (приложение 4)
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и 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:
Завершение Программы	 Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга. Популяризация эффективных практик 	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ СОШ № 237

IV. Реализация целевой модели наставничества

4.1. Этапы реализации Программы. Мероприятия.

1 этап. Подготовка условий для запуска Программы

- проведение входного мониторинга и анкетирование с целью выявления запросов будущих наставляемых и потенциальных возможностей будущих наставников;
- формирование мотивированной команды, выбор куратора программы;
- выбор форм наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач;
- разработка дорожной карты реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

2 этап. Формирование базы наставляемых.

- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений;
- выявление конкретных проблем участников программы, которые можно решить с помощью наставничества.
- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.

3 этап. Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- представителей других организаций, с которыми установлены партнерские связи. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:
- распространение информации о целях и задачах программы;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills).
- база наставников из числа активных педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания

4 этап. Отбор и обучение наставников

- составление программы наставничества;
- подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику, методических рекомендаций куратору;
- выбор формата обучения преподавател(я)ей. В роли преподавателя может выступить непосредственно кураторы наставнической программы.

Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.

К обучению важно привлекать специалистов в области наставнической деятельности, бывших наставников и наставляемых.

Процесс обучения делится на два этапа - первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность

5 этап. Формирование наставнических пар/групп

- встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым;
- издание приказа о формировании наставнических групп.

6 этап. Организация хода наставнической программы

- закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

На этапе завершения Программы предусмотрено возможное итоговое событие

7. этап. Завершение программы наставничества

- подведение итогов работы каждой пары/группы.
- подведение итогов программы школы.
- публичное подведение итогов и популяризация практик.
- 4.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 237 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению в 2021-2022 учебном году: «ученик ученик», «учитель учитель», «учитель ученик»).

4.3. Ролевые модели в рамках форм наставничества

Таблица 2

Форма	Вариации ролевых моделей
наставничества	
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 и т.д.).

4.4. Форма наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала.
- улучшение 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 и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- повышение успеваемости в школе.
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и КДН.
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

4.4.2. Портреты участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Таблица 3

наставник	наставляемый		
кто может быть	пассивный	активный	
- активный ученик, обладающий	социально или ценностно	обучающийся с особыми	
лидерским и организаторскими	дезориентированный	образовательными	
качествами, нетривиальностью	Обучающийся более низкой	потребностями,	
мышления.	по отношению к наставнику	нуждающийся в	
- ученик, демонстрирующий	ступени, демонстрирующий	профессиональной	
высокие образовательные	неудовлетворительные	поддержке или ресурсах	
результаты.	образовательные результаты	для обмена мнениями и	
- победитель школьных и	или проблемы поведением,	реализации собственных	
региональных олимпиад и	принимающим не участие в	проектов.	
соревнований	жизни коллектива.		
- лидер класса или параллели,			
принимающий активное участие			
в жизни школы.			
- возможный лидер, участник			
всероссийских детско -			
юношеских организаций и			
объединений			

4.4.3. Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Таблииа 4

	100000
этапы реализации	мероприятия
Представление программ наставничества в форме	Ученическая конференция.
«Ученик –ученик»	
Проводится отбор наставников из числа активных	Анкетирование. Собеседование.
учащихся школьного сообщества	Использование базы наставников

Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые	Анкетирование. Листы опроса.
образовательные потребности, низкую учебную	
мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе,	
невключенные в школьное сообщество и желающих	
добровольно принять участие в программе	
наставничества	
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения
	вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные	Предоставление конкретных
результаты, он интегрирован вшкольное	результатов взаимодействия (проект,
сообщество, повышена мотивация и осознанность.	улучшение показателей). Улучшение
	образовательных результатов,
	посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации
	программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный	Поощрение на ученической
статус. Чувствует свою причастность к школьному	конференции.
сообществу.	

4.4.4. Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Таблица 5

Формы взаимодействия	цель
Успевающий-неуспевающий	Достижение лучших образовательных
	результатов
Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в
	коллективе или с развитием коммуникационных
	творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный- неадаптированный	Адаптация к новым условиям обучения

4.5. Форма наставничества «Учитель – учитель»

4.5.1. Цель-разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Залачи:

- 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 образовательной организации.
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- улучшение психологического климата в образовательной организации.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- -качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

4.5.2. Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Таблица 6

наставник		наставляемый	
кто может быть		молодой специалист	педагог
опытный педа	агог, имеющий	имеет малый опыт	специалист,
профессиональные	успехи, победитель	работы (от 0 до 3 лет),	находящийся в
различных професси	ональных конкурсов,	испытывающий	процессе адаптации
автор учебных пос	обий и материалов,	трудности с	на новом месте
ведущий вебинаров и	и семинаров	организацией учебного	работы, которому
педагог, склонны	ій к активной	процесса, с	необходимо получать
общественной ра	аботе, лояльный	взаимодействием с	представление о
участник педагогиче	еского и школьного	обучающимися,	традициях,
сообществ.		другими педагогами,	особенностях,
педагог, обладан	ощий лидерскими	родителями.	принципах
организационными и	и коммуникативными		образовательной
навыками, хорошо ра	звитой эмпатией.		организации.
Типы наставников			
Наставник-	Наставник		
консультант	предметник		
создает	опытный педагог		
комфортные	одного и того же		
условия для	предметного		
реализации	направления что и		
профессиональных	молодой учитель,		
качеств, помогает с	способный оказать		
организацией	методическую		
образовательного	поддержку в		
процесса,	преподавании		
способный	отдельных		
осуществлять	дисциплин.		
решение			
конкретных			
методических,			
психолого-			
педагогич.проблем,			
контролирует			
работу молодого			
специалиста- и			
педагога.			

4.5.3. Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Таблица 7

формы взаимодействия	цель
Опытный педагог- молодой	Поддержка для приобретения необходимых
специалист	профессиональных навыков и закрепления на месте
	работы
«Опытный классный руководитель-	Поддержка для приобретения необходимых
молодой специалист	профессиональных навыков в работе с классным
	коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества-	Реализация психоэмоциональной поддержки
педагог, испытывающий проблемы	сочетаемый с профессиональной помощью по
	приобретению и развитию педагогических талантов
	и инициатив.
«Педагог новатор -консервативный	Помощь в овладении современными программами,
педагог»	цифровыми навыками, ИКТ- компетенциями.
«Опытный предметник-	Методическая поддержка по конкретному предмету
неопытный предметник»	

4.5.4. Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Таблица 8

этапы реализации	мероприятия			
Представление программ наставничества в	Педагогический совет. Методический совет			
форме «Учитель –учитель				
Проводится отбор наставников из числа	Анкетирование. Использование базы			
активных и опытных педагогов и педагогов,	наставников			
самостоятельно выражающих желание помочь				
педагогу				
Обучение наставников.	Проводится по необходимости			
Проводится отбор педагогов, испытывающих	Анкетирование. Листы опроса.			
профессиональные проблемы, проблемы	Использование базы наставляемых.			
адаптации и желающих добровольно принять				
участие в программе наставничества.				
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов			
Повышение квалификации наставляемого,	Тестирование. Проведение мастер –			
закрепление профессии. Творческая	классов, открытых уроков.			
деятельность. Успешная адаптация.				
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации			
	программы			
Наставник получает уважаемый и	Поощрение на педагогическом совете			
заслуженный статус.	Или методическом совете школы.			

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

5.1. 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.

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

Цели:

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

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализреализуемой 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.

5.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, рост компетентностный. профессиональный участников положительную И динамику образовательных результатов учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, c 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.

VI. Механизмы мотивации и поощрения наставников

6.1 Система мотивации наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях,
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль,
- рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника в ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга возможны следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- участие в конкурсах профессионального мастерства школьного, районного, регионального уровня «Наставник года», «Лучшая пара "Наставник+"» и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся реализации Программы развития ОО;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

6.2. Возможные следующие виды поощрений наставников:

6.2.1. Варианты материальной мотивации наставников:

- 1. Единовременная выплата материального вознаграждения в размере 5 10% к должностному окладу за каждого подопечного;
- 2. Ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения подопечным заданных показателей Или по итогам успешного прохождения им испытательного срока;

6.2.2. Варианты нематериальной мотивации наставников:

- 1. Публичное признание значимости работы наставников для ОО, повышение их авторитета в коллективе;
- 2. Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся реализации Программы развития ОО;
- 3. Предоставление возможности для самореализации;
- 4. Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;
- 5. Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в сообществах ОО в социальных сетях;
- 6. Предоставление дополнительных дней к отпуску.

VII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 237

	Показатель		Вначение
Π/Π		Факт	Прогноз
		30.08.2021	28.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	929	926
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в51-9 классах, чел.	434	447
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	149	160
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	51	51
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	23	30
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	5	3
2.	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	95	100
	из них:		
	обучающихся на «4» и «5», чел.	29	30
.2.1			
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	12
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	11	15
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
3	Численность педагогических работников, чел.	86	86
	в том числе:		
	численность педагогов с первой квалификационной	32	34
3.1	категорией, чел.		J-1
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	34	35
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	9	10
	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	27	27
3.4	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	16	17
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		.1

3.5			
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	-	
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	7	10
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	17	21
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	-	-

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 237 Красносельского района Санкт-Петербурга на 2021-2022 гг.

Этап	Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные		
	подэтапов	• •	•			
Подготовка	1) Изучение	1.1. Изучение Распоряжения Министерства	Сентябь-	руководитель,		
условий для	нормативной базы	просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25	октябрь 2021	администрация		
запуска	и тематических	декабря 2019 г. «Об утверждении методологии	года			
программы	методических	(целевой) модели наставничества обучающихся для				
наставничества	материалов	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 Типового Положения о программе				
		наставничества, Типовой формы программы				
		наставничества в ГОУ и методических				
		рекомендаций по ее созданию				
	2)	2.1. Проведение Педагогического совета «О	Октябрь-ноябрь	руководитель,		
	Информирование	Целевой модели внедрения наставничества»	2021 г.	администрация,		
	педагогического	2.2. Тематическая встреча с родительским		классные		
	коллектива,	сообществом с целью информирования о		руководители		
	родительского	программе наставничества.				
	сообщества,	2.3. Тематическая встреча с сообществом				
	сообщества ГБОУ СОШ № 237 о	выпускников, партнерами с целью				
		информирования о программе наставничества.				
	'	2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ				
	наставничества; поиск	СОШ № 237 с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция,				
	потенциальных	классные часы).				
	наставников	2.5. Актуализация потенциальных партнерских				
	паставинков	связей с целью поиска наставников,				

Приложение 2.

		сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ СОШ № 237.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 237		Октябрь- 2021 г Декабрь 2021 г	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 числа обучающихся.	Октябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, администрация, классные руководители

	ı		I	T
		6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и		
		контингента ГБОУ СОШ № 237.		
		7. Создание Программы наставничества		
Формирование	Составление старт-	1. Оценка участников-наставляемых по заданным	Ноябрь –декабрь	Администрация,
базы наставников	листа наставников	параметрам, необходимым для будущего сравнения	2021 г.	куратор, классные
		и мониторинга влияния программ на всех		руководители
		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		
Отбор и обучение	Рекрутинг	1. Оценка выявленных наставников по заданным	Декабрь 2021 г.	Куратор, психолог
наставников	наставников	параметрам		
		2. Собеседования с наставниками.		
		3. Приказ о назначении наставников.		
		4. Обучение наставников (подготовка методических		
		материалов для наставников, «Школа наставников»)		
Формирование		1. Круглый стол участников программы с	Декабрь 2021 г.	Куратор, психолог
тандемов/ групп		представлением наставников		
		2.Проведение анкетирования на предмет		
		предпочитаемого наставника/наставляемого после		
		завершения круглого стола.		
		3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.		
		4. Информирование участников о сложившихся		
		тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп		
		приказом руководителя ГБОУ СОШ № 237.	g 2022	
		5. Составление планов индивидуального развития	Январь 2022 г	
		наставляемых.		
		6. Организация психологического сопровождения		
		наставляемого, не сформировавшего пару (при		

		необходимости), продолжить поиск наставника		
Организация	закрепление	1.Проведение первой, организационной, встречи	Январь-октябрь	куратор
работы	продуктивных	наставника и наставляемого.	2022 г.	
тандемов/групп	отношений в	2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи		
	тандеме/группе	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.		
Завершение	Подведение итогов	1. Проведение мониторинга качества реализации	Ноябрь-декабрь	Куратор,
наставничества	работы каждого	программы наставничества и личной	2022 г.	администрация,
	тандема/ группы и	удовлетворенности участием впрограмме		классные
	программы в целом	наставничества. Мониторинг и оценка влияния		руководители
	в формате личной и	программ на всех участников.		
	групповой	2. Оценка участников по заданным параметрам,		
	рефлексии, а также	проведение второго, заключающего этапа		
	проведение	мониторинга влияния программ на всех участников.		
	открытого	3. Приказ о поощрении участников наставнической		
	публичного	деятельности. Благодарственные письма партнерам.		
	мероприятия для	4. Приказ о проведении итогового мероприятия		
	популяризации	Программы		
	практик	5. Приглашение на торжественное мероприятие всех		
	наставничества и			
	награждения	представителей организаций-партнеров,		
	лучших	представителей администрации муниципалитета,		
	наставников	представителей иных образовательных организаций		

1	
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	

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

```
1) обучающихся:
```

```
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;

2) 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.

Приложение 3.

Примерная форма базы наставляемых

ФИО	Контактн	Год	Основной	Дата	ФИО	Форма	Место	Дата	Результат	Ссылка на	Отметка о
наставл	ые	рождения	запрос	вхождения	наставни	наставни	работы/	заверш	Ы	кейс/отзыв	прохожде
яемого	данные	наставляе	наставляем	В	ка	чества	учебы	ения	программ	наставляем	нии
	для связи	МОГО	ого ⁴	программу			наставн	програ	ы ⁵	ого,	программ
	(данные						ика	ММЫ		размещенн	ы ⁶
	представи									ые на сайте	
	теля)									организаци	
										И	

Примерная форма базы наставников

	ФИО	Контак	Место	Основн	Важные	Інтерес	Желаем	Pecypc	Дата	ФИО	Форм	Мест	Дата	Резу	Ссылка
	наставн	тные	работы	ые	для	I	ый	времени	вхож	настав	a	O	завер	л ⁸ ьт	на
	ика	данные	/учебы	компете	програм	аставни	возраст	на	дения	ляемог	наста	работ	шени	аты	кейс/отзы
		для	настав	нции	мы	a ⁷	наставля	програм	В	0	вниче	ы/уче	Я	прог	В
		связи	ника	наставн	достиже		емых	му	прогр	(настав	ства	бы	прогр	рам	наставник
				ика	ние			наставн	амму	ляемых		наста	аммы	МЫ	a,
					наставни			ичества)		вляем			размещен
					ка							ого			ие на
															сайте
															организац
															ИИ
L															

⁴ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества ⁵ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте ⁶Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁷ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁸ См. ссылку №8

Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

Форма наставничества: «Ученик – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик» ¹ Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик». Ф.И.О., класс/группа наставляемого									
Ф.И.О. и должность наставника									
Срок осуществления плана: c «»20 г. по «»20 г.									

№	Проект, задание	Срок	Планируемый	Фактический	Оценка
			Результат	результат	наставника
	Раздел 1. Ана	лиз труд	цностей и способы их преодоления		
1.1.	Провести самодиагностику на предмет		Определен перечень дефицитных компетенций,		
	определения приоритетных направлений развития	требующих развития; сформулирован перечень			
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с		тем консультаций с наставником ⁹		
	наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в		Разработаны меры преодоления трудностей и		
	учебе, развитии личностных компетенция,		ожидаемые результаты по итогам его		
	достижении спортивных результатов, подготовки		реализации		
	и реализации проекта и др.)				

Раздел 2. Направления развития ученика/студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной	Определен перечень литературы, интернет-			
	литературой, тематическими интернет-ресурсами	сайтов для изучения, изучены (перечень)			
	по направлению, которое вызывает затруднения				
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по	Сформировано понимание на основе изучения			
	подготовке домашнего задания (написания	опыта наставника, как успешно подготовить			
	доклада, выполнения упражнений, заучивания	домашнее задание (написать доклад, выполнить			

¹ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/	
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности	
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по	
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на школьной, районной или городской научнопрактической конференции	Доклад представлен на школьной, районной, городской конференции «»	
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению фин.грамотности.	Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)	
2.9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе	
2.10.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития	Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.	

Подпись наставника По,	дпись наставляемого сотрудника						
« <u></u> »20г.	« <u> </u>						
Форма наставничества:	«Учитель - учитель»						
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА							
Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный уч	итель-молодой специалист».						
Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника							
Ф.И.О. и должность наставника							
Срок осуществления плана: с « » 20 г. по « »	20 г.						

No	Проект, задание	Срок	Планируемый	Фактический	Оценка
			Результат2	${f peзультат}^{10}$	наставника
	Раздел 1. Анализ профессионал	ьных т	рудностей и способы их преодоления		
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
		Зхождеі	ние в должность		
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов,		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие		Совместно с наставником нанесены		

 $^{^2}$ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

	с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества						
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «» и «», изучены правила размещения информации в Интернете						
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения						
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей						
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»						
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения						
	Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника							
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям						
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание,						
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии,						
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную	Совместно с наставником подготов- лены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями						

	деятельность)	(перечислить)
L		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение,
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по и пр.)	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности OO	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	Документы изучены
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	По формату подготовлены
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в)
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию	Подготовлена к публикации статья «»
3.14		

Подпись наставника	l		Подпись наставляемого сотрудника						
	<u> </u>	»	20г		_	<u> </u>	>>	 20	_ Г

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Санкт-Петербург	"_"	_ 20г.	
Данное соглашение устанавливает отношения между			
(панаа Иастаринк/ранитан (заканный пранстаритан) Ис			
(далее Наставник/родитель (законный представитель) На	ставника),		
И	,		
(далее – Наставляемый/родитель (законный представите	ль) Наставляемого),		
совместно именуемыми "Стороны", в связи с их участие	м в реализации		
Модели обучающихся организаций, осуществляющ	-	деятельность	ПО
общеобразовательным, дополнительным общеобразовате	1 2	, ,	
	·		
1.Предмет соглашения.			

- 1.1.Стороны договорились об участии в реализации Модели через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары /группы.
- 1.2.Стороны определили следующие задачи:
- -повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;
- -повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
- -трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- -повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;
- -помощь в реализации лидерского потенциала (при форме наставничества «Ученик-Ученик»);
- -развитие гибких навыков и метакомпетенций (при форме наставничества «Ученик-Ученик»);
- -оказание помощи в адаптации к новым условиям среды (при форме наставничества «Ученик-Ученик»);
- -создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри Учреждения (при форме наставничества «Ученик-Ученик»);
- -формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников (при форме наставничества «Ученик-Ученик»);
- -формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности (при форме наставничества «Учитель»);
- -развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса (при форме наставничества «Учитель-Учитель»);
- -ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности (при форме наставничества
- «Учитель-Учитель»);
- -прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении (при форме наставничества «Учитель-Учитель»);
- -ускорить процесс профессионального становления учителя (при форме наставничества «Учитель-Учитель»);
- -сформировать школьное сообщество (как часть педагогического) (при форме наставничества «Учитель-Учитель»).
- -оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала обучающихся (при форме наставничества «Работодатель- ученик»);
- -повысить осознанность обучающихся в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров (при форме наставничества «Работодатель-ученик»);
- -развить в обучающихся лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции (при форме наставничества «Работодатель-ученик»);

- -оказать помощь в приобретении опыта, знакомить с повседневными задачами внутри профессии (при форме наставничества «Работодатель- ученик»).
- 2. Права и обязанности Сторон.
- 2.1. Наставник обязан:
- 2.1.1. Разрабатывать индивидуальный план комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- 2.1.2.Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения Модели ОУ (далее Дорожная карта) в рамках компетенции.
- 2.1.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.
- 2.1.4.Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.
- 2.1.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.
- 2.1.6.Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.
- 2.1.7.Внимательно и уважительно относится к наставляемому.
- 2.2. Наставник имеет право:
- 2.2.1.Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.
- 2.2.2.Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.
- 2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- 2.2.4.Вносить предложения куратору и директору Учреждения по внесению изменений в Дорожную карту.
- 2.2.5. Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.
- 2.3. Наставляемый обязан:
- 2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.
- 2.3.2.Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.
- 2.3.3.Внимательно и уважительно относится к наставнику и другим участникам наставнической группы.
- 2.4. Наставляемый имеет право:
- 2.4.1.Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- 2.4.2.Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Учреждении.
- 2.4.3.В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.
- 2.4.4.При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Учреждения о замене наставника.
- 3. Заключительные положения.
- 3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.
- 3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.
- 3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.
- 3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении одного учебного года.
- 3.5.По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.
- 4. Подписи Сторон

Наставник/родитель (законный представитель) наставника

Наставляемый/родитель (законный представитель) наставляемого

/	/
(подпись) (расшифровка)	(подпись) (расшифровка)