

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №358
Московского района Санкт-Петербурга

Рассмотрено

Общим собранием работников ГБОУ СОШ №358

Протокол № 1 от 31.08.2022



Утверждаю

Директор ГБОУ СОШ №358

— Е.А. Артюхина

Приказ № 563 от 01.09.2022



Подписано цифровой подписью:
Директор ГБОУ СОШ №358
Е.А.Артюхина
DN: cn=Директор ГБОУ СОШ
№358 Е.А.Артюхина, o=ГБОУ
СОШ №358 Московского района
Санкт-Петербурга,
email=school358spb@mail.ru,
c=RU
Дата:2022.09.01 10:45:49 +03 00'

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБОУ СОШ №358
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Санкт-Петербург
2022

Паспорт Целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №358

1. Пояснительная записка.....	3
2. Общие положения.....	5
3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.....	7
4. Организация деятельности ГБОУ СОШ №358 по внедрению целевой модели наставничества	7
5. Реализация целевой модели наставничества.....	9
6. Формы наставничества.....	9
6.1. Учитель-учитель	9
6.2. Руководитель образовательной организации – педагог	11
7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества	11
7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества... ..	12
7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	12
8. Нормативные основы целевой модели наставничества	13
9. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 358	14
10. Механизмы мотивации и поощрения наставников	16
Приложения	18

1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ №358 разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N 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).

В ГБОУ СОШ №358 ежегодно приходят работать молодые специалисты. Многие из них в достаточной степени инициативны, активны, компетентны в решении поставленных задач. Однако не все молодые учителя в полной мере:

- применяют теоретический опыт к практике педагогической деятельности, имея шаблонное представление о своей роли в школе;
- понимают роль и место своего предмета в цепочке всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и отчасти предметных образовательных результатов своих учеников;
- владеют методикой преподавания предметов, технологией построения урока и обучения, направленной на его результативность, деятельностный подход;
- видят и понимают связь своего предмета в системе ФГОС, предмета как часть ФГОС;
- не понимают логику, особенности работы школы и как результат - некоторые молодые учителя меняют свой профессиональный маршрут, покидая школу.

В связи с этим ежегодно в ГБОУ СОШ №358 для молодых педагогов проводятся специальные обучающие занятия, для членов педагогического коллектива – интерактивные семинары, мастер – классы опытных педагогов. В школе разработан внутренний сайт «Методическая копилка», где размещены видеоролики педагогов разной направленности.

В связи с переходом на опережающее внедрение ФГОС большое внимание в ГБОУ СОШ №358 уделяется оценке урока на соответствие требованиям ФГОС, использованию новых педагогических технологий, особенностям и разнообразию типов уроков и другим вопросам. Часто уроки показывают молодые и начинающие учителя школы, при

обсуждении их предоставляется возможность им, в первую очередь, проанализировать урок в соответствии с предложенной картой оценки урока.

Кроме того, в ГБОУ СОШ №358 каждый последний четверг месяца проходят «Встречи без галстуков». Основная цель: методическая поддержка педагогов, профилактика эмоционального выгорания, обмен опытом, создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе. Два раза в год проходит мероприятие «День в детском лагере».

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 молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ №358 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация учителя, имеющего проблемы, связанные с работой в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- решение проблем, связанных с пониманием учителями особенностей преподавания своего предмета, места его среди других предметов, методикой преподавания предметов в связи с особенностями ФГОС; технологией построения урока, направленной на деятельностный подход, на его результативность;
- повышение мотивации к работе учителей школы и улучшение образовательных результатов их обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности;
- 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 повышать свою квалификацию, учиться в течение всей жизни);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
- создание условий для формирования потенциала для построения успешной карьеры;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Характеристика педагогических работников ГБОУ СОШ №358

Численность педагогических работников 01.09.2022	100 человек	
в том числе:		
Показатель	Значение	
	Факт 01.09.2022	Прогноз 01.09.2023
Численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	25	37
Численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	31	43
Численность педагогов со стажем до 3 лет	10	8
Численность педагогов со стажем свыше 20 лет	38	38

2. Общие положения

2.1. Программа наставничества (далее – Программа) в (наименование образовательного учреждения, далее – ГБОУ СОШ №358) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («наименование ГБОУ СОШ №358») и определяет порядок организации наставничества ГБОУ СОШ №358.

2.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ №358, принята на заседании педагогического совета ГБОУ СОШ №358, утверждена руководителем.

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

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ; – равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ГБОУ СОШ №358 научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: учитель –учитель, заместитель руководителя образовательной организации – учитель.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, профессиональной воспитательной, социокультурной и других сферах;
- рост числа педагогов, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия, испытания;
- улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ №358 внутри педагогического коллектива и коллектива обучающихся, 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- понимание молодыми учителями роли и места своего предмета в системе всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и предметных образовательных результатов своих учеников; своей роли и места в школе;
- рост числа молодых педагогов, представляющих свой опыт работы на «внутреннем и «внешнем контуре».

4. Организация деятельности ГБОУ СОШ №358 по внедрению целевой модели наставничества

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе (целевой модели)

		наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации), – издание приказа о закреплении наставнических пар/групп, – подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. 2) организация «Школы наставников» и проведение обучения
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. 2) Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3) Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4) Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 5) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников. 6) Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». 3) Приказ «О поощрении участников наставнической деятельности. 4) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 5) Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

5. Реализация целевой модели наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. На этом этапе особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно - просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ №358:

- заседание Педагогического совета ГБОУ СОШ № 358 «О Целевой модели наставничества»;
- размещение информации в СМИ (школьная газета «Микс»);
- создание информационной страницы на сайте школы <https://sch358spb.ru/pilotnaja-ploshhadka-nastavnichestvo/> ;
- размещение информации в группе учителей.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение итогового семинара для кураторов наставничества для обмена опытом, создание методических рекомендаций по использованию педагогических технологий, наличие полноценного сайта с методическими материалами, представленными в формате видеороликов.

6. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №358 в данной Целевой модели наставничества определены следующие формы, подлежащие внедрению «Учитель-учитель», «руководитель образовательной организации – педагог».

6.1. Учитель-учитель

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- способность к формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения, технологии проведения уроков и занятий по внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и организации результативного учебного процесса с опорой на деятельностный подход;
- ориентированность начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога, понимающего и принимающего особенности работы школы, её ценности;

- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

К результатам можно отнести:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

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

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества форме «учитель-учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и	Анкетирование. Создание и использование базы

педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы — адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер — классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации наставничества. программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

6.2. Руководитель образовательной организации – педагог

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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.

7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов

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.

7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2

Цели мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения 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

Оформление результатов: отчеты в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Иными словами, 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 педагогов в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

8. Нормативные основы целевой модели наставничества

- Распоряжение Минпросвещения России от 31.12. 2019 года № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями на 20 августа 2021 года)
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга
- Письмо Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);
- Устав ГБОУ СОШ № 358;
- Программа развития ГБОУ СОШ №358;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о методическом объединении ГБОУ СОШ №358;
- Положение о Кодексе профессиональной этики работников ГБОУ СОШ №358.

9. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 358

9.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №358».

9.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

9.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по

проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

9.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ГБОУ СОШ №358 педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ № 358;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности

педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

9.5. Наставники и наставляемые:

- разрабатывают подпрограммы моделей форм наставничества,
- реализуют формы наставничества.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- выдвижение лучших наставников и наставляемых на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте;
- создание сайта методической копилки с программами наставничества;
- награждение на педагогическом совете грамотами "Лучший наставник".

Приложения

Приложение 1 Дорожная карта по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №358

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации), – издание приказа о закреплении наставнических пар/групп, – подготовка шаблона персонализированной программы наставничества. 	Октябрь	<p>Артюхина Е.А., директор школы</p> <p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p>
2.	Формирование банка наставляемых	<p>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Ноябрь	<p>Проектная группа Целевой программы наставничества, Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p> <p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p>
3.	Формирование банка наставников	<p>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Ноябрь	Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов.	Декабрь	Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества

		<p>2) организация «Школы наставников» и проведение обучения</p>		<p>модели наставничества</p> <p>Пузакова О.А., заместитель директора по воспитательной работе</p> <p>Степанова И.Ю., старшая вожатая;</p> <p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p>
<p>5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>		<p>1) Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2) Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>3) Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>4) Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождаемых наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p> <p>6) Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.</p>	<p>2022-2023 учебный год</p>	<p>Наставники</p> <p>Будяева С.В., Бревнова А.Н., социальные педагоги</p> <p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества;</p> <p>Проектная группа Целевой программы наставничества</p>

6.	<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p>	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>2) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».</p> <p>3) Приказ «О поощрении участников наставнической деятельности».</p> <p>4) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p> <p>5) Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</p>	<p>Март-Апрель</p>	<p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p> <p>Артюхина Е.А., директор школы</p> <p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества; Проектная группа Целевой программы наставничества</p> <p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p>
7.	<p>Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества</p>	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>	<p>2022-2023 учебный год</p>	<p>Носкина М.Д., куратор Целевой модели наставничества</p>