

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 358

Московского района Санкт-Петербурга  
196128, г. Санкт-Петербург, ул. Варшавская, д.40, лит. А

Утверждаю

Директор ГБОУ СОШ №358

 Е.А. Артюхина

Приказ № 585 о/д

от 01 сентября 2023 года



**ПРОГРАММА**  
**наставничества в рамках целевой модели наставничества**  
**в ГБОУ СОШ № 358 Московского района Санкт-Петербурга**  
**на 2023 – 2024 учебный год**

Санкт-Петербург  
2023

## 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. Заместитель руководителя образовательной организации – заместитель руководителя образовательной организации .....	11
6.3. Студент - ученик.....	11
6.4. Учитель-студент .....	12
7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества .....	12
7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.....	12
7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.....	13
8. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 358...	14
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников .....	16
Приложения.....	17
Приложение 1 Дорожная карта по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ №358 .....	17
Приложение 2 Персонализированная программа наставничества .....	19

## 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. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

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.

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. В связи с этим организовано взаимопосещение уроков наставниками и наставляемыми с последующим анализом и самоанализом.

Кроме того, в ГБОУ СОШ №358 ежемесячно проходят «Встречи без галстуков». Основная цель: методическая поддержка педагогов, профилактика эмоционального выгорания, обмен опытом, создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.

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 контингента ГБОУ СОШ №358

Численность педагогических работников (начальная, основная, старшая школа) 01.09.2023 составляет: 63 человека.

Показатель	Значение	
	Факт 01.09.2023	Прогноз 01.09.2024
Численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	27	34
Численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	35	41

### 2. Общие положения

2.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ №358 разработана на основании Закона РФ «Об Образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), 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 № 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 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:

- 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 – заместитель руководителя образовательной организации, учитель-студент, студент-ученик.

### 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» – 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	<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>
4.	Отбор и обучение	Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<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 сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p> <p>6) Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<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>
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	На сайте размещаются федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.



## **5. Реализация целевой модели 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 на сайте школы в разделе «Наставничество» (<https://sch358spb.ru/pilotnaja-ploshhadka-nastavnichestvo/>);
- размещение информации в группе учителей.

Этапы реализации Программы указаны в Дорожной карте (Приложение 1).

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение итогового семинара для участников программы наставничества для обмена опытом, создания методических рекомендаций по использованию педагогических технологий, пополнения методической копилки.

## **6. Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №358 в данной Целевой модели наставничества определены следующие формы, подлежащие внедрению: учитель – учитель, заместитель руководителя образовательной организации – заместитель руководителя образовательной организации, учитель-студент, студент-ученик.

### **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 педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Создание и использование базы 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. Заместитель руководителя образовательной организации – заместитель руководителя образовательной организации

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- создание условий для профессионального становления начинающих руководителей 2 уровня, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация начинающих руководителей 2 уровня к условиям осуществления профессиональной деятельности, закрепление в профессии;
- восполнение психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

### 6.3. Студент - ученик

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, успешная защита проектной работы.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и высшего профессионального учреждений, при которой студент помогает обучающемуся в профессиональном и личностном самоопределении, способствует ценностному и личностному наполнению, оказывает поддержку в написании проектных работ, участвует в проведении Герценовских сред. Данная форма наставничества реализуется между студентами выпускных курсов бакалавриата, магистратуры и обучающимися 9-11 классов.

#### 6.4.Учитель-студент

Целью такой формы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов РГПУ им. А. И. Герцена.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие студентов РГПУ им. А. И. Герцена с педагогами ГБОУ СОШ №358. Студенты посещают уроки, классные часы педагогов, самостоятельно проводят занятия для обучающихся, вместе с педагогами проводят самоанализ уроков, составляют конспекты и технологические карты уроков, учатся работать с соответствующими документами.

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

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

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

8.3. 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, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

#### 8.4. 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).

#### 8.5. Наставники и наставляемые:

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

### **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, районном, городском 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 методической копилки (внутреннего сайта) 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	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» –издание приказа о закреплении наставнических пар/групп, –подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.	Октябрь	Артюхина Е.А., директор школы Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов	Ноябрь	Проектная группа Целевой программы наставничества, Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества
		2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.		Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества
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.	Ноябрь	Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов.	Декабрь	Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества
		2) организация работы и проведение обучения		Пузакова О.А., заместитель директора по воспитательной работе; Гучас .Е.В., заместитель директора по воспитательной работе 1-4 классы; Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества
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.	2023-2024 учебный год	Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества; Пузакова О.А., заместитель директора по воспитательной работе 5-11 классы; Гучас .Е.В., заместитель директора по

		3) Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4) Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		воспитательной работе 1-4 классы; Наставники
		5) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождаемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.		Будаева С.В., Бревнова А.Н., Сайфутдинова М., социальные педагоги
		6) Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.		Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества; Проектная группа Целевой программы наставничества
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.	Март-Апрель	Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества  Артюхина Е.А., директор школы  Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества; Проектная группа Целевой программы наставничества; Пузакова О.А., заместитель директора по воспитательной работе 5-11 классы; Гучас Е.В., заместитель директора по воспитательной работе 1-4 классы
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	На сайте размещаются федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.	2023-2024 учебный год	Румянцева М.Д., куратор Целевой модели наставничества

**Пояснительная записка**

Форма наставничества: « – »

Вид ролевой модели наставничества: \_\_\_\_\_

Направления наставнической деятельности: \_\_\_\_\_

Ф. И. О., должность наставляемого: \_\_\_\_\_

Ф. И. О., должность наставника: \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с XX.XX.XXXX по XX.XX.XXXX.

Цель наставничества:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Задачи наставничества:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## План мероприятий

№ п/п	Проект, задание	Срок	Режим работы	Планируемый результат	Фактический результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1					
1.2					
1.3					
1.4					
<b>2. Вхождение в должность</b>					
2.1					
2.2					
2.3					
2.4					
<b>3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1					
3.2					
3.3					
3.4					

---

наставник

XX.XX.XXXX

---

наставляемый

XX.XX.XXXX