



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
№ 413 ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РУКОВОДСТВО ПО КАЧЕСТВУ
РК ГБОУ413-2021

18 листов

ПРИНЯТА
Общим собранием работников
ГБОУ школы № 413
Петродворцового района
Санкт-Петербурга
Протокол от 27.08.2021 № 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы
№ 413 Петродворцового района
Санкт-Петербурга

_____ Н.Л. Бояр
Приказ № 251 от 13. 09. 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школе № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 учебный год

I. Общие положения

Программа наставничества (далее — Программа) в ГБОУ школе № 413 Петродворцового 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 инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010г, 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», распоряжения Комитета по образованию № 1457-р от 27.07.2020 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», Уставом ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга.

1.1. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании Общего собрания работников школы, учтено мнение совета родителей, утверждена руководителем ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга.

1.2. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства и интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- индивидуализации - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- легитимности - 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 практике школы научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности - определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности - предполагает ответственное поведение наставника по

отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной деятельности выбрана следующая форма наставничества: «Учитель — учитель».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение психологического климата в школе внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

II. Организация деятельности по внедрению целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга и «внешнем контуре» (социальные партнеры школы).

2.2. Инструмент реализации Программы — базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором и утверждается директором школы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в школе. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества на 2021-2022	Информирование. - Создание благоприятных условий для запуска программы в школе; - Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых; - Выбор аудитории для поиска наставников; Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета школы; - Дорожная карта реализации Программы наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) (приложение 2); - Приказ об утверждении Программы наставничества; Пакет установочных документов; Программа наставничества

Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества; - Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	- База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	- Работа внутри школы, включающая действия по формированию базы из числа педагогических работников, имеющих категорию, опыт педагогической деятельности; - создание продуктивной педагогической атмосферы;	- База наставников, которые могут участвовать как в реализации текущей Программы наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы наставничества; - Обучение наставников для работы с наставляемыми.	— Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками; Собеседование; Приказ о назначении наставников; Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате; - Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы наставничества школы; - Соглашения наставников, наставляемых; - Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп; - Заполнение индивидуального маршрута наставляемого («дорожной карты»)
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группах так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон; - Работа в каждой группе проводится в следующей последовательности: а) встреча—знакомство; б) пробная рабочая встреча; в) встреча-планирование; г) комплекс последовательных	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы

	встреч; д) итоговая встреча	
Завершение Программы	— Подведение итогов работы групп; - Оповещение участников тандема об окончании Программы наставничества; - Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии; - Популяризация эффективных практик	приказ о проведении итогового мероприятия Программы наставничества;

Таблица 2. Структура управления реализацией Программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
ГБОУ школа № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга	- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы наставничества в школе; - Разработка Программы наставничества - Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы наставничества
Директор ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга	- Реализация Программы наставничества - Реализация кадровой политики в Программе наставничества. - Назначение куратора внедрения Программы наставничества - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества
Куратор Целевой модели наставничества ГБОУ школе № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга	- Формирование базы наставников и наставляемых - Организация обучения наставников - Контроль процедуры внедрения Программы наставничества - Контроль проведения Программы наставничества - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы - Анализ результатов эффективности реализации программы
Ответственные за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией
Наставники и наставляемые	Реализация форм наставничества ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга: Форма наставничества «Учитель — учитель»

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются

следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга:

Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников;

Размещение информации на сайте образовательного учреждения.

Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации

Программы наставничества с педагогами.

- 3.2. Исходя из образовательных потребностей в ГБОУ школе № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга (большое количество молодых специалистов в школе – 13%) в реализации Программы наставничества планируется использовать следующую форму наставничества - «Учитель — учитель».

Форма наставничества «Учитель — учитель»

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.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. Вовлечь молодых специалистов в конкурсное движение.

Планируемый результат:

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 удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе школы.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

8. Вовлечённость молодых специалистов в конкурсное движение.

Таблица 6. Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
<p>– Опытный педагог, педагог имеющий педагогическую категорию. Педагог, склонный к активной общественной работе, – Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации — Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
Типы наставников			
Наставник — консультант	Наставник - предметник		
<p>Создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решение конкретных <i>Психологических и(или) педагогических</i> и(или) коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>Опытный педагог одногои того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>		

Таблица 7. Возможные варианты программы наставничества «Учитель — учитель»

Формы 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

Таблица 8. Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель — учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. 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 программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

IV. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система

сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга 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.

4.2. 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 ГБОУ школы № 413 Петродворцового района Санкт-Петербурга, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1) оценка качества реализуемой Программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

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

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

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества

параметры фиксируются дважды.

Цели:

1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3) Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

1) выявление взаимной заинтересованности сторон;

2) научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

3) экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;

4) определение условий эффективного наставничества;

5) анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

6) сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалы отчета о качестве адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

**Характеристика контингента ГБОУ школы № 413 Петродворцового района
Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2022
1	Численность обучающихся, чел.	633	640
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	304	310
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	120	130
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	13	13
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	20	30
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	40	34
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	7	17
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	2
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	5
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	Численность педагогических работников, чел.	57	
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	23
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	16	18
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	7
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	13	13
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	30	30
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	3	3
3	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	4	4
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	36	36
5	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности Школы(указать какие)	-	-

**«Дорожная карта» реализации Программы наставничества
в ГБОУ школе №413 Петродворцового района Санкт-Петербурга на 2021-2022 гг.**

Этап	Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные
	подэтапов			
Подготовка условий для запуска программы наставничества на 2021-2022 учебный год	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Май - август 2021 года	Директор , администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, сообщества школы о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	1. Проведение Педагогического совета «О внедрении Целевой модели наставничества» 2.Выявление потенциальных наставников из числа педагогических работников школы, сотрудничество с администрацией района. 3.Наполнение раздела «Наставничество» на сайте школы	Сентябрь - ноябрь 2021 года	Директор школы, администрация,
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в школе» 2. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели 3. Назначение куратора программы наставничества (издание приказа) 4. Разработка и утверждение программы наставничества в школе 5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в школе.	Август-сентябрь 2021года	директор, администрация, проектная группа

Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор форм наставничества 2. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых 3. Анализ данных Формирование базы данных наставляемых из числа педагогических работников 	Сентябрь - ноябрь 2021 года	Куратор, администрация,
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 	Сентябрь 2021 года	Администрация, куратор
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 4. Приказ о назначении наставников. 5. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, вебинары и курсы ИМЦ) 	Сентябрь - ноябрь 2021 года	Куратор
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Заседание участников программы с представлением наставников 2. Анализ сформированных групп. 3. Составление планов индивидуального развития 	Октябрь 2021 года —январь 2022 года	Куратор

		наставляемых 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжение поиска наставника		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2021 года</p> <p>Декабрь 2021 года</p> <p>В течение учебного года</p> <p>Май -2022 года</p> <p>В течение учебного года</p> <p>Май -2022 года</p>	Куратор

	практик наставничества и награждения лучших наставников	<p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации района, представителей иных образовательных организаций и общественных объединений</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	---	--	--	--

Приложение 3

Примерная форма базы наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы
1										
2										

Примерная форма базы наставников

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции и наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы
1								

Приложение 3

Целевые показатели для swot-анализа:

Форма наставничества «учитель-учитель»

1) Структура swot-анализа

Позитивные стороны	Негативные стороны
Оценка внутренних ресурсов	
Сильные	Слабые
Оценка внешних ресурсов	
Возможности для ОУ	Угрозы для ОУ

2) Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

- Довольны совместной работой:

- Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

3) Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

-Довольны совместной работой:

- Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

0% в 2021 году;

не менее 5% в 2022 году;

не менее 10% в 2023 году;

не менее 15% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10-20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

