

**Согласована**  
Педагогическим советом  
протокол от 18.11.2021 №6

**Утверждена**  
приказом директора  
от 23.11.2021 № 450/1

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
лицея № 366  
Московского района Санкт-Петербурга  
«Физико-математический лицей»

Санкт-Петербург  
2021

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» (далее – Программа) 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 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).

Программа разработана на период 2021-2022 гг.

Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

–плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

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

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

### **Информационная справка о лице**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» располагается по адресу: ул. Фрунзе, 12.

Учредителем является Комитет по образованию Санкт-Петербурга. Полномочия учредителя в пределах прав, делегированных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга, осуществляет Администрация Московского района Санкт-Петербурга.

Образовательная деятельность ведется на основании:

-лицензии, серия 78Л03 № 002682, выданной Комитетом по образованию 25.06.2019, действующей бессрочно;

-свидетельства о государственной аккредитации, рег. № 822, серия 78АО1 № 0000181, выданного Комитетом по образованию 19.03.2015, действующего до 26.03 2024;

-Устава ОУ;

-федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

*Расчетное количество учащихся – 735 чел.*

Характеристика контингента лицея (см. приложение 1).

В соответствии с Уставом п. 2.2. ГБОУ ФМЛ №366 Московского района Санкт-Петербурга осуществляет образовательную деятельность по следующим образовательным программам:

-образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;

-образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей;

-дополнительные общеобразовательные программы.

Управление образовательным учреждением строится на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор – Цветкова Татьяна Кузьминична. Коллегиальными органами управления образовательным учреждением являются Общее собрание работников трудового коллектива и Педагогический совет. Работает педагогический коллектив в составе 75 человек. На 01.09.2021 в лицее обучается 910 человек.

В 2021 году деятельность педагогического коллектива организована в логике выполнения подпрограмм и реализации проектов «Программы развития учреждения на 2021-2025 годы».

**Подпрограмма «Качество современного образования».** Фактические результаты: результаты внешнего контроля по всем предметам выше районного уровня; итоги внутришкольного контроля соответствуют ожидаемым показателям; 100% учащихся в 2021 году результативно сдали ЕГЭ; все обучающиеся 9 и 11 классов завершили работу над своими индивидуальными проектами и успешно их защитили.

**Подпрограмма «Лицей - территория успеха».** Фактические результаты: в лицее реализуются 17 программ дополнительного образования по пяти направленностям; наблюдается рост числа участников (в т.ч. победителей и призеров) предметных олимпиад, научных, технических, творческих конкурсов; по итогам 2020-2021 учебного года в районном этапе ВсОШ лицеисты получили 464 диплома, что на 151 больше, чем в предыдущем учебном году, два ученика заняли призовые места на заключительном этапе ВсОШ по экономике. 222 дипломов победителей и призеров конкурсов различных уровней, более 250 участников спортивных соревнований.

**Подпрограмма «Цифровая среда для успешного развития».** Фактические результаты: успешное выступление команды лицея на Всероссийском фестивале по робототехнике; представление исследовательских работ учащимися 11 классов в Образовательном проекте РГПУ им. Герцена «Современные достижения науки и техники» (два диплома 1 степени). В течение учебного года в организации урочной и внеурочной деятельности использовались элементы технологии дистанционного обучения; закуплено оборудование: 3D-сканер и 2 цветных МФУ.

В лицее ведется подготовка к размещению на базе лицея Центра цифрового образования «IT-куб».

**Подпрограмма «Лицей – социальный лифт педагога».** Фактические результаты: за 2020-2021 учебный год 26 педагогов прошли курсы повышения квалификации разным направлениям; (в т.ч. 1 чел. профессиональную переподготовку); представление педагогического опыта учителей лицея на районных семинарах – по заданиям ЕГЭ для учителей математики, по подготовке к ГИА для классных руководителей; победа во всероссийском командном конкурсе «Учитель будущего»; призовое место в городском конкурсе «Учитель года», 13 побед в других различных профессиональных конкурсах.

**Подпрограмма «Самореализация личности - путь к социальному успеху».** Фактические результаты: участие и победы в городских и районных конкурсах краеведения, активное участие в торжественно-траурных мероприятиях; в канун Нового года подарки воспитанникам детского дома; для сохранения исторической памяти и в ознаменование 76-годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов, в лицее был реализован проект «Города- герои»; победы в районном форуме «Александр Невский – символ ратной славы и воинской доблести»; призовое место в региональной олимпиаде по краеведению и другие общественно-полезные и социально значимые мероприятия в рамках реализации социального направления в воспитательной работе.

**Проект «Лицей – первая ступень в системе непрерывного инженерного образования».** Фактические результаты: разработаны программы кружков робототехники, 3D-моделирования и ведения проектной деятельности на базе лаборатории нанотехнологий; в июне 2021 года учащиеся 10-х классов прошли практику на площадках вузов города: НИУ ИТМО ФизТех, СПбЭТУ ЛЭТИ, СПб ГПУ; проведены родительские собрания по предпрофильной подготовке (онлайн и очные).

**Проект «Психолого-педагогическая поддержка обучающихся на пути к успешной социализации».** Фактические результаты: сформирована система диагностики уровня актуального развития и уровня адаптации обучающихся, проведена диагностика уровня актуального развития учащихся 1-х, 5-х классов – октябрь 2020 года. Организована работа по развитию социальных навыков и коррекции психоэмоциональной сферы, проведены курсы занятий для учащихся 1, 5 и 8 классов. Проведен мониторинг психоэмоционального состояния, уровня развития интеллектуального и творческого потенциала (мероприятия в рамках «Программы сопровождения одаренных детей в ГБОУ ФМЛ №366») скрининг учащихся 5 классов на выявление одаренных детей и детей с повышенной мотивацией к учению. Организовано психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в процессе подготовки к ГИА.

**Проект «Интерактивные технологии в современном лицее».** Фактические результаты: выполнен проект учащихся 11 классов по совершенствованию технологии проведения игры «Марафон Юга»; подготовлена группа учителей для разработки и проведения мероприятий.

С целью создания контрольных заданий для самоанализа и самооценки учащихся в лицее началось создание электронного образовательного сайта. Для наполнения этой интернет-платформы организована творческая группа педагогов и учащихся, которая начала разработку тестовых заданий и лабораторных работ по математике и физике для учащихся 10-х классов.

Деятельность лицея получила высокую оценку региональной системы оценки качества и аналитического агентства RAEX-аналитика (подробнее в Публичном отчете директора за 2020-2021 уч. год, раздел 4.10).

В ходе анализа образовательной деятельности лицея обозначены вопросы, которым следует уделить большее внимание:

- оптимизации проектной деятельности;
- индивидуальной работе по развитию талантов и творческого потенциала детей и подростков;
- сопровождение молодых и вновь прибывших педагогов.

## **I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества ГБОУ ФМЛ № 366 Московского 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 04.02.2010,

-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"),

-Устава лица

и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании Педагогического совета (протокол от 18.11.2021 №6), согласована с Попечительским советом, утверждена руководителем (приказ от 23.11.2021 №450/1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГОУ 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 обслеования 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 ГОУ 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.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

-измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной сферах;

-рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;

-рост эффективности учебно-производственной профориентационной практики на базе предприятий и вузов города для обучающихся 10-х классов;

-увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития одаренных и высокомотивированных к обучению лицеистов;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

-сохранение комфортного психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.

## **II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели**

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.



2.3. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.**

**Этапы реализации программы наставничества в лицее**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в лицее (характеристика контингента ГОУ – приложение 2)</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри лицея включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопроса (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании</li> </ul> </li> </ol>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>- базу для формы «ученик-ученик»</li> </ul>

	<p>продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> <li>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для</li> </ul>

	<p>были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	<p>мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</li> <li>4. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p>

### 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 лица.

**Таблица 2.**  
**Мероприятия информационно-просветительского характера**

п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Ноябрь 2021	Заместители директора по УВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции	Ноябрь 2021	Заместители директора по ВР, УВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций	Ноябрь-декабрь 2021	Заместители директора по УВР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения	Декабрь 2021	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по УВР

5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	Декабрь 2021	Заместители директора по ВР, УВР
---	---	-----------------	-------------------------------------

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ГБОУ ФМЛ №366 Московского района Санкт-Петербурга создана рубрика «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - традиционный семинар «Фестиваль открытых уроков».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

### 3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

#### Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5-9 и 10-11 классов внутри учебных коллективов;
- использование опыта межвозрастной интеграции в рамках реализации школьного проекта «Марафон Юга».

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

#### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"

1. Обучающиеся, наиболее мотивированные к учению оказывают помощь слабоуспевающим. Функции наставников: сопровождение и помощь в вопросах, связанных с самоорганизацией, с распорядком дня, проведение консультаций по мере необходимости.

2. Обучающиеся 9-10 классов являются наставниками у обучающихся 5-6 классов на период реализации школьного проекта «Марафон Юга». Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, организация и проведение метапредметных игр для 5-6 классов.

Портреты участников

Наставник.

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники Российского движения школьников, учащиеся с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

**Таблица 3.**

**Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

#### 3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

##### Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;

- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;

- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;

- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

#### Ожидаемые результаты

##### для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

##### для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

## Портреты участников

### Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

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

**Таблица 4.**

**Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

## **VI. Мониторинг эффективности реализации Программы**

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга 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 образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения 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:

- 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:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
  - экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
  - определение условий эффективного наставничества;
  - анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

### **V. 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:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
  - выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
  - проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года";
  - награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
  - благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1.

#### Характеристика контингента лицез

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.08.2022
	Численность обучающихся, чел.	910	880
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	482	462
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	213	220
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	6
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	3
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	149	144
	из них:		
2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	39	40
2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	5
2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	3	4
2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	75	75
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	13	11
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	51	53
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	2
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	25	25
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	12	12
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	Экспертное сообщество учителей-10 Сетевое сообщество ОДОД – 3 Сетевое сообщество	Экспертное сообщество учителей-10 Сетевое сообщество ОДОД – 3 Сетевое сообщество

		ППМСЦ - 1	ППМСЦ - 1
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	Вузы: СПб ИТМО, СПбГЭТУ «ЛЭТИ», СПбГУ, СПбПУ «Политех», СПб БГТУ «Военмех»	Вузы: СПб ИТМО, СПбГЭТУ «ЛЭТИ», СПбГУ, СПбПУ «Политех», СПб БГТУ «Военмех»
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	10	12

**Приложение 2.**

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества на 2021-2022 гг.**

<b>Этап</b>	<b>Содержание подэтапов</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
<p align="center">Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов</p>	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	<p align="center">Сентябрь 2021</p>	<p align="center">администрация</p>
	<p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.</p>	<p align="center">Ноябрь 2021</p>	<p align="center">администрация, классные руководители</p>

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	Ноябрь 2021	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Сентябрь-октябрь 2021	куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы	Составление старт-листа	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и	Сентябрь-октябрь 2021	Администрация, куратор, классные

наставников	наставников	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		руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Сентябрь 2021	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2021 – январь 2022	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с	Январь – ноябрь 2022	куратор

		<p>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>		
Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p>	Ноябрь-декабрь 2022	Куратор, администрация, классные руководители



		<p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	---	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

**Приложение 3.**

**Примерная форма базы наставляемых**

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого <sup>1</sup>	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программ <sup>2</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОУ	Отметка о прохождении программы <sup>3</sup>

**Примерная форма базы наставников**

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника <sup>4</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте ОУ

<sup>1</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>2</sup> Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

<sup>3</sup> Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

<sup>4</sup> Исследовательские, инновационные, социальные, иные

