



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Утверждено  
приказом от 30.08.2024 №154  
Директор ГБОУ средней школы №2  
Василеостровского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ Поздняков Е.В.

Принято решением Педагогического совета  
ГБОУ средней школы №2  
Василеостровского района Санкт-  
Петербурга с учетом мнения обучающихся  
и их родителей (законных представителей)  
Протокол от 31.08.2024 № 1

**Программа наставничества  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №2  
Василеостровского района Санкт-Петербурга  
на 2024-2025 учебный год**

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга (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. № 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).

Характеристика образовательного процесса ГБОУ СОШ №2:

- совершенствуется работа над развитием условий, обеспечивающих доступное качественное образование, воспитание и развитие в безопасных, комфортных условиях, адаптированных к возможностям каждого ребенка, что подтверждается результатами процедур независимой оценки качества образования;

– активизирована деятельность школы по внедрению программы профориентации на текущий 2024-2025 учебный год;

– ведется работа по оптимизации службы психолого-педагогического сопровождения;

- создаются условия для индивидуального развития ребенка, что подтверждается результатами участия в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, смотрах различного уровня.

Однако остаются нерешенными следующие проблемы:

– основным препятствием при реализации управленческих, методических, организационно-педагогических задач является большая учебная нагрузка педагогического коллектива;

– недостаточно разработана система индивидуальных маршрутов обучающихся;

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, который необходим для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 7-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

– преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

– приобретение обучающимися нового социального, образовательного и коммуникативного опыта;

– повышение мотивации обучающихся к улучшению образовательных результатов через участие в программах поддержки, проектной и внеурочной

деятельности, олимпиадном движении, профориентационных программах и практиках;

- приобретение обучающимися «новой грамотности», в том числе культурной, функциональной, математической, естественнонаучной, информационной, финансовой, формирование предпринимательского потенциала наставляемого через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание системы индивидуальных образовательных маршрутов для одаренных и талантливых учащихся и учащихся, имеющих затруднения в обучении, для детей с ОВЗ, подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи школы, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся, в том числе осознанного выбора профессии;

  - адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

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

- создание условий для самореализации всех участников образовательных отношений в учебной, творческой и профессиональной деятельности;

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

## **I. Общеположения**

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней школе №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г.

№ 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»), Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ №2, принята на заседании Педагогического совета, с учетом мнения обучающихся и родителей, утверждена директором (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ средней общеобразовательной школе №2 основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– индивидуализации, направленной 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 клички, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– научности предполагает реализацию в ГБОУ 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 и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель—ученик», «учитель—учитель», «ученик—ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- рост образовательных результатов и «новой грамотности» обучающихся, подтверждаемые независимыми экспертными оценками;
- увеличение положительных результатов участия в олимпиадном и конкурсном движении;
- осознанный выбор выпускниками образовательных маршрутов;
- выстроенная система индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- улучшение психологического климата в классе среди обучающихся, таки внутри педагогического коллектива, связанная с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- положительные оценки работы службы сопровождения;
- привлечение дополнительных ресурсов региона и иных образовательных организаций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря участию в грантовых конкурсах и формированию устойчивых связей между ГБОУ с партнёрами.

Организация деятельности по внедрению Целевой модели наставничества:

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

2.2. Инструмент реализации Программы – база наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передача в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

## 2.4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ .</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 ГБОУ.</p> <p>Анализ личной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – 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. 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 ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, спортивных и адаптационных вопросах;</li> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>- родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества в выраженной гражданской позицией.</li> </ul> </li> <li>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по</li> </ol>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>- базу обучающихся для формы «учитель–ученик», «ученик-ученик»,</li> <li>- базу наставников от организаций-партнеров,</li> <li>- базу выпускников.</li> </ul>

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>- сотрудников региональных вузов и организаций, 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 работе 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 во всех наставляемых в любом формате.</li> <li>3. 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 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,</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>2) сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ol>
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 ГБОУ.</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 ГБОУ</p>

## II. 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 средней общеобразовательной школы №2:

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».

2. Информирование всех участников образовательного процесса о запуске Программы по наставничеству в лицее.

3. Просветительские беседы (возможно, в онлайн-формате) о цели и задачах реализации Программы, формах наставничества.

4. Проведение первичных собеседований с потенциальными наставляемыми, обработка их предварительных запросов.

5. Выбор форм наставничества и подбора аудитори наставников. Проведение входного обучения и индивидуальная работа с каждым на этапе запуска Программы.

Адрес странички «Наставничество» на сайте школы, где будет вестись информационно-просветительская работа <http://sch2vo.ru/>

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: подготовка и проведение педагогического совета-презентации по теме «Развитие системы наставничества в образовательном учреждении как неформального вида образования» с подведением итогов реализации Программы за 2024-2025 год с приглашением наставников и наставляемых учащихся и награждением лучших тандемов.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-ученик», «учитель-учитель».

#### Возможные варианты наставничества

«учитель-ученик»	«ученик-ученик»	«учитель-учитель»
1. «Опытный педагог — имеющий затруднения в обучении или поведении ученик»	1. «Успевающий — имеющий затруднения в обучении»	1. «Опытный предметник — молодой специалист/малоопытный учитель»
2. «Молодой специалист — имеющий затруднения в обучении или поведении ученик»	2. «Равный — равному»	2. «Лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»



3.«Опытный педагог —одарённыйученик»	3.«Лидер—пассивный или имеющий проблемы с поведением»	3. «Педагог-новатор – консервативный учитель-мастер»;
4.«Опытный педагог или молодой специалист–ребёнок с ОВЗ»		4. «Молодой учитель – молодой учитель»

### 5.3. Формы наставничества:

#### Форма наставничества 1.

<b>«Учитель-ученик»</b>	
<b>Цель:</b>	Раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение образовательных результатов, в первую очередь, по предметам точных и естественнонаучных дисциплин.</li> <li>2. Развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов.</li> <li>3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>4. Создание комфортных условий коммуникаций внутри образовательной организации.</li> <li>5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>6. Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и лицеев целом.</li> <li>2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связь с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии.</li> <li>3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.</li> <li>4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, включая инновационные.</li> <li>5. Высокий уровень включения наставляемых в различные</li> </ol>

	<p>социальные, культурные и образовательные процессы.</p> <p>6. Отсутствие обучающихся, состоящих на различных видах учета.</p> <p>7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.</p>
--	--

### Описание участников

Наставник	Наставляемый
<p>1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>1. Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, не обладающий навыками коммуникации с взрослыми для решения своих проблем, неспособный к продуктивной самостоятельной работе; социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, имеющий проблемы с адаптацией, не принимающий участие в жизни класса отстраненный от коллектива или демонстрирующий проблемы с поведением</p>
<p>2. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж работы от 3 до 7 лет</p>	<p>2. Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, не обладающий навыками коммуникации с взрослыми для решения своих проблем, неспособный к продуктивной самостоятельной работе.</p>
<p>3. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>3. Обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в той или иной виде деятельности.</p>
<p>4. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией или молодой специалист, имеющий</p>	<p>4. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p>

малый опыт работы – от 0 до 3 лет,  
или малоопытный учитель, имеющий  
стаж работы от 3 до 7 лет.

## Форма наставничества 2.

<b>«Ученик—ученик»</b>	
<b>Цель:</b>	Организация взаимодействия обучающихся лица для осуществления разносторонней поддержки в тандеме, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, или между равными обучающимися для взаимной поддержки и обогащения.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение образовательных результатов, в первую очередь, по предметам точных и естественнонаучных дисциплин.</li> <li>2. Развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов.</li> <li>3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.</li> <li>5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>6. Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>7. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников, имеющих желание продолжить работу в качестве наставника в лицее.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и лицея в целом.</li> <li>2. Мотивация к изучению предметов по углубленным программам по математике, физике, информатике.</li> <li>3. Увеличение числа обучающихся, посещающих кружки технического творчества и инженерного дела.</li> <li>4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, включая инновационные.</li> <li>5. Высокий уровень включения наставляемых в различные социальные, культурные и образовательные процессы.</li> <li>6. Отсутствие обучающихся, состоящих на различных видах учета.</li> <li>7. Снижение количества жалоб родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.</li> </ol>
<b>Описание участников</b>	
<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
1. Успешный обучающийся, легко осваивающий углубленные программы по точным и естественнонаучным дисциплинам, обладающий высокой степенью коммуникативности, такта, доброжелательности, обладающий	1. Обучающийся, испытывающий затруднения в освоении отдельных предметов образовательной программы, прежде всего, предметов углубленного цикла, не обладающий навыками коммуникации с взрослыми для решения

грамотной речью.	своих проблем, неспособный к продуктивной самостоятельной работе.
2. Успешный обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты в области точных и естественнонаучных дисциплин, обладающий нестандартным мышлением, творческими способностями, победитель олимпиад и соревнований различных уровней, способный к взаимодействию с одноклассниками и младшими по возрасту.	2. Успешный обучающийся, имеющий стремление к высоким результатам в области точных и естественнонаучных дисциплин, но не обладающий нестандартным мышлением и творческими способностями.
3. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер класса, принимающий активное участие в жизни лицея, участник всероссийских организаций и объединений активной гражданской позицией.	3. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, имеющий проблемы с адаптацией, не принимающий участие в жизни класса, отстраненный от коллектива и демонстрирующий проблемы с поведением.

### Формы наставничества 3.

<i>«Учитель—учитель»</i>	
<b>Цель:</b>	Организация взаимодействия молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным специалистом-педагогом, располагающим ресурсами и навыками, для оказания разносторонней поддержки с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения для достижения высокого уровня выполнения актуальных педагогических задач.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.</li> <li>2. Ускорить процесс профессионального становления учителя.</li> <li>3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, отвечающего вызовам времени.</li> <li>4. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</li> <li>5. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.</li> </ol>

	6. Развивать профессиональную активность, воспитывать в молодом педагоге преданность образовательной организации, в которой он работает.
<b>Ожидаемые результаты:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.</li> <li>2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</li> <li>3. Повышение уровня образовательной подготовки и психологического климата в школе.</li> <li>4. Получение учителями-наставляемыми профессиональных советов, рекомендаций, необходимых компетенций для данного периода профессиональной реализации.</li> <li>5. Стимулирование комфортно-становления и развития учителя внутри образовательной организации.</li> </ol>
<b>Описание участников</b>	
<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
1. Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж работы от 3 до 7 лет или по каким-либо причинам прервавший стаж, или вновь принятый специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
2. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.	2. Педагог, имеющий стаж работы, но испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями, или обладающий профессиональной пассивностью.
3. Творческий педагог, владеющий современными технологиями обучения, включая цифровые, ведущий активную инновационную деятельность и способный оказать конкретную психоэмоциональную поддержку, сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.	3. Опытный представитель «старой школы», применяющий только консервативные методы обучения, испытывающий трудности в освоении новых технологий, или учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

4. Молодой учитель, активно осваивающий новые технологии и имеющий положительные образовательные и воспитательные результаты обучающихся, готовый к диссеминации опыта работы.	4. Учитель, сомневающийся в своем желании остаться в роли учителя или не уверенный в своих силах в овладении современными программами и цифровыми навыками и технологиями, но готовый к взаимообогащению через коммуникацию с коллегами по работе.
--	--

**Схема реализации форм наставничества**

Этапы реализации	Мероприятия		
	«учитель–ученик»	«ученик-ученик»	«учитель-учитель»
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества с выбранными формами	<p>1. Информационное продвижение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение административного совета по стратегии реализации Программы;</li> <li>- проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель», «учитель – ученик»;</li> <li>- проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик», «учитель–ученик»;</li> <li>- организация раздела по наставничеству на сайте школы</li> </ul> <p>2. Формирование мотивированной команды, выбор куратора программы.</p> <p>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Принятие внутренних локальных актов.</p> <p>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p> <p><u>Результат этапа:</u> дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).</p>		
2. Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Формирование базы наставляемых.</p>

	3. Формирование базы наставляемых.	3. Формирование базы наставляемых	
<p><u>Результат этапа:</u> сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.</p>			
3. Формирование базы наставников	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди обучающихся.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>	<p>1. Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов.</p> <p>2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.</p>
<p><u>Результат этапа:</u> сформированы две основные базы: наставники-обучающиеся для формы 1, 2 наставники-педагоги для формы 3. Возможна четвертая база – база «благодарных выпускников» для дальнейшего развития наставничества.</p>			
4. Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми. Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых;</li> <li>2) выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;</li> <li>3) проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;</li> </ol>		

	<p>4) формирование базы отобранных наставников. Для организации обучения наставников:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) составление программы;</li> <li>2) подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику;</li> <li>3) выбор форматов обучения и преподавателя/преподавателей.</li> </ol> <p><u>Результат этапа:</u> Сформирована база отобранных наставников и проведено их обучение.</p>
5. Формирование наставнических пар/групп	<p>Формирование пар/групп подходящих друг другу наставников и наставляемых. Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</li> <li>2. Сообщение всем участникам итогов встречи (независимо от формата), фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора.</li> </ol> <p><u>Результат этапа:</u> Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>
6. Организация работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе. Для этого проводится</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-знакомство,</li> <li>- пробная рабочая встреча,</li> <li>- встреча-планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговая встреча.</li> </ul> <p><u>Результат этапа:</u> стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.</p>
7. Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><u>Результат этапа:</u> Выполненная программа по наставничеству.</p>

## **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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

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 отслеживать важные показатели качественного изменения ГБОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-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, социальных черт, характерасферы 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 независимые воздействия программы на 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 корректировок 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 «на 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 динамики:

- 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.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ  
на 2024-2025 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<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 ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Август-сентябрь 2024 года	Директор, заместитель директора
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<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 ГБОУ 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 ГБОУ.</p>	Сентябрь 2024 г.	Директор, заместитель директора, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ</p>	Октябрь 2024 г	Директор, заместитель директора, проектная группа

	наставничества в ГБОУ	<p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
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, сотрудник, 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 ГБОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Ноябрь-декабрь 2024 г.	Куратор, заместитель директора по ВР
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Ноябрь-декабрь 2024 г.	Куратор, заместитель директора по ВР

		3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
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»)	Декабрь-январь 2024 г.	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 формирования тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Сентябрь-декабрь 2024 г.	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 наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Сентябрь-май 2024-2025 гг.	куратор

		8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	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>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, заключющего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о подведении итогов реализации программы по наставничеству (о поощрении участников наставнической, о проведении итогового мероприятия Программы).</p> <p>4. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества.</p> <p>5. Проведение торжественного мероприятия в форме педагогического совета для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p> <p>8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>9. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	Апрель-май 2025 г.	Куратор, заместитель директора по ВР

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Средняя Школа № 2, ГБОУ, Поздняков Егор Владимирович

29.11.24 13:05 (MSK)

Простая подпись