

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №362 Московского района Санкт-Петербурга

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом ГБОУ школа №362

№

от « 01 » сентября 2025

г.

**Программа наставничества  
на период 2025-2026 уч. год**

Санкт-Петербург  
2025

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школа №362 (наименование школа) (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. НР-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).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 14-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в школе 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 ГОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## **I. Общие положения**

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

методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом («наименование школы») и определяет порядок организации наставничества школы.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой школы, принята на заседании педагогического совета школы, согласована с Советом родителей, утверждена директором.

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 исследования 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 школе 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 «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель — ученик».

#### 1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школе в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

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

Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в школе.</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 школы.</p> <p>Анализ наличной ситуации в школе (характеристика контингента школы)</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества .</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Приказ об утверждении Положения об организации наставничества.</p> <p>Пакет установочных документов.</p>
---------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри школы</p> <p>включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</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 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> </ul> <p>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> </ul> <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

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 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>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для Мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <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 школы.</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 школы</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 ГБОУ школы №362:

- заседание Педагогического совета «О целевой модели наставничества» по вопросам выбора форм наставничества, проектирования возможной базы наставников и наставляемых;
- проведение круглых столов со Школьным ученическим самоуправлением и членами РДШ;
- проведение классных часов с обучающимися с целью информирования о программе наставничества;
- проведение родительских собраний;
- создание информационной страницы на сайте школы.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие круглый стол «Наставники и наставляемые. Сотрудничество как ключ к личному и профессиональному росту», предусматривающий обсуждение наиболее успешных решений и стратегий работы в рамках наставничества с целью дальнейшего использования и популяризации успешных практик.

### **3.2. Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей ГОУ школы №362 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель-ученик».

#### **3.2.1. Форма наставничества «Ученик — ученик».**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или коммуникативных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

**Результат:**

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
4. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.



### Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> </ul>	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный—неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».	Круглый стол.
Отбор наставников из числа активных участников 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, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

### 3.2.2. Форма наставничества «Учитель — учитель».

**Цель:** разносторонняя поддержка профессионального становления и профессионального роста молодых педагогов и педагогов, поступивших на работу в ГБОУ школу №362 в текущем учебном году.

#### **Задачи:**

1. Помощь в адаптации в новом коллективе и профессии.
2. Улучшение профессиональных результатов и, как следствие, образовательных результатов их учащихся.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества педагогов и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

#### **Результат:**

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение профессионализма, карьерный рост (аттестация на квалификационную категорию).
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри педагогического коллектива.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный

<ul style="list-style-type: none"> <li>Опытные педагоги, имеющие большой стаж профессиональной деятельности и стабильно высокие показатели качества знаний учащихся;</li> <li>Педагоги, успешно представляющие свой опыт в рамках конкурсов педагогического мастерства и проектирующие и реализующие проекты.</li> </ul>	Молодой педагог после университета или колледжа, испытывавший неуверенность, неактивно включающийся в жизнь школы.	Педагог, готовый активно включаться в школьные проекты, открытый новым знаниям и новому опыту, желающий обучаться и развиваться.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.

### Схема реализации

Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель».	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование, использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор педагогов, имеющих профессиональные запросы и дефициты.	Анкетирование, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия.

Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

### 3.2.3. Форма наставничества «Учитель — ученик».

**Цель:** 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.

#### Задачи:

1. Помощь в реализации потенциала.
2. Улучшении образовательных и творческих результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы.
- 5.

#### Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса.
2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель — ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни школы и класс, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.

## Возможные варианты программы наставничества «Учитель — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – пассивный ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, адаптации его в школьном коллективе.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.

## Схема реализации формы наставничества «Учитель — ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-ученик».	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных педагогического состава.	Анкетирование, собеседование, использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, демонстрирующих низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеющих трудности с адаптацией в школьном коллективе, либо обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, принимающие активное участие в жизни школы и класс, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающим трудности коммуникации, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

## IV Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса 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.

## **Мониторинг и оценка процесса реализации программы наставничества**

**4.1. Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

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

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения школы, 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 опросов 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.

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

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее

эффективного формирования пар наставник- наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- 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).

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 Структура управления реализацией Целевой модели наставничества**

Уровни структуры	Направление деятельности
Директор Проектная группа	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества 2. Разработка Целевой модели наставничества школы 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели школы 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества школы. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

	7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. 1. Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».

## VI 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", «Лучшая пара», "Наставник+".
- Поддержка системы наставничества через школьное СМИ.
- Создание в школьной газете блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.



### Подпрограммы Целевой модели наставничества

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 2 – 11 классов	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</li> <li>2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</li> <li>3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</li> </ol>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Поделись опытом	Учащиеся 8 – 11 классов	Обмен навыками для достижения целей.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе.</li> <li>2. Работа над общими проектами, исследованиями.</li> </ol>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад. Творческий и одаренный.	Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
	Вовлечени	Учащиеся 1	Психоэмоцион	1. Поддержка становления	Активн ученик, ый	Пассивный ученик,

е активную деятельность.	в – 8 классов	альная поддержка адаптацией коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	с (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.	обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры.	социально или ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.
--------------------------	---------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Учитель - учитель	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<p>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</p> <p>2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.</p> <p>3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</p> <p>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.</p>	<p>Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
-------------------	-------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		Молодой классный руководитель	Молодые специалисты – классные руководители (стаж до 3 лет)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.	1. Обучение работе со школьной документацией классного руководителя. 2. Проектирование целей работы с классным коллективом. 3. Изучение методов сплочения классного коллектива. 4. Особенности проектирования рабочей программы. 5. Рекомендации по проведению родительских собраний.	Наставник – консультант. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
		Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работники педагогического сообщества школы.	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Наставник – консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы. Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения.
		Дистанционное обучение	Педагогическое сообщество школы.	Овладевать способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и учащимся.	1. Освоение технологий дистанционного обучения. 2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения. 3. Подготовка к олимпиадам, конкурсам, ЕГЭ, ГИА, используя в том числе электронный журнал и дневники обучающихся).	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике.	

Учитель - ученик	Будущий профессионал	Учащиеся 5 – 11 классов	Помощь учащимся, с особыми образовательным и потребностями, в реализации образовательных, научно – исследовательских потребностей, в том числе для будущей профессиональной деятельности	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства. Оказание помощи в исследовательская деятельности.	Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге..	Социально активный школьник с особыми образовательным и потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению в том числе профессиональных навыков.
------------------	----------------------	-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

