

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 школы) (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).

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. № 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 № 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 обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию

программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ; – равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– научности предполагает реализацию в 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 «экологичных» 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

<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в школе. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<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	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none">• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none">• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);• успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none">• встречу-знакомство,• пробную рабочую встречу,• встречу-планирование,• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none">• обратная связь от наставляемых (для Мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии школы. 4. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы

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"> ● Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. ● Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. ● Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. 		<p>Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

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 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 внутрипедагогического 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"> Опытные педагоги, имеющие большой стаж профессиональной деятельности и стабильно высокие показатели качества знаний учащихся; Педагоги, успешно представляющие свой опыт в рамках конкурсов педагогического мастерства и проектирующие и реализующие проекты. 	<p>Молодой педагог после университета или колледжа, испытывавший неуверенность, неактивно включающийся в жизнь школы.</p>	<p>Педагог, готовый активно включаться в школьные проекты, открытый новым знаниям и новому опыту, желающий обучаться и развиваться.</p>
--	---	---

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 класса, 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».	Ученническая 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 класса, 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.	Представление 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 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Модели форм наставничества.</p> <p>1. Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».</p>

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 (учащимся).	<ol style="list-style-type: none"> Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). Оказать помощь в выполнении домашних заданий. 	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"> Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе. Работа над общими проектами, исследованиями. 	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных региональных олимпиад. Творческий одаренный.	Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
	Вовлечени	Учащиеся 1	Психоэмоциональный	1. Поддержка становления	Активный ученик,	Пассивный ученик,

	е в – 8 классов	альная поддержка адаптацией коллектива, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе в 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, помочь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятиях 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.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	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.	<ol style="list-style-type: none"> 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	Создание комфортных условий для	<p>1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>2. Помощь в организации обучения.</p> <p>3. Применение методики обучения, основанного на коммуникативных проблемах.</p> <p>3. Решение конкретных асинхронного психолого-педагогического обучения.</p> <p>3. Полиграфическая подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя в том числе электронного ресурса журнала и дневников обучающихся).</p>	Наставник консультант. Педагог, склонный к	– Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

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 деятельность.	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, самосовершенствование, получению в том числе профессиональных навыков.
-------------------------	----------------------	-------------------------	--	---	---	--

