

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Утверждено
приказом от _____
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 №14 от 28 мая 2025 г.

Программа наставничества

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
школы №2 Василеостровского района Санкт-Петербурга на 2025-2026 годы**

Санкт-Петербург
2025 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:

- 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 2021-2022 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;
- школа находится на начальном этапе формирования партнерского/сетевого взаимодействия;
- .

Характеристика контингента ГБОУ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2025	Прогноз 31.12.2025
	Численность обучающихся,чел.	615	604
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	289	276
	Из них:		
.1.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	53	55
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
.1.4	Состоящих на профилактических учетах, чел.	17	16
.2	Численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	80	81
	Из них:		
.2.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	0	10
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	4
.2.4	Состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
	Численность педагогических работников, чел.	51	51
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	19
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	10	11
3.3	численность педагогов в возрасте до 3 лет, чел.	6	6
3.4	численность педагогов в возрасте свыше 30 лет, чел.	37	40
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	15	15
3.6	Численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	2	2

4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	РЦОКОиТ, ФМ лицей№344 Невского района, ИМЦ Невского района	РЦОКОиТ, ФМ лицей№344 Невского района, ИМЦ Невского района, отдел образования Василеостровского района
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	4	9
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)	-	-

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. Общие положения

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 2012г.

№ 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 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями и 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.

1.1. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании Педагогического совета ГБОУ, с учетом мнения обучающихся ГБОУ и родителей, утверждена директором (Приложение 1).

1.2. Разработка и реализация Программы в ГБОУ 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 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 педагога в образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формам и наставничества являются: «учитель—ученик», «учитель—учитель», «ученик—ученик».

1.4. 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 ГБОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанная с выстраиванием долгосрочных и «экологических» 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 ГБОУ в грантовых конкурсах и формированию устойчивых связей между ГБОУ и партнерами.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

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

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

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные 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"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ. Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ – приложение 2) 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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, спортивных и адаптационных вопросах; - 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</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу наставников из числа активных педагогов, - базу обучающихся для формы «учитель–ученик», «ученик-ученик», - базу наставников от организаций-партнеров, - базу выпускников.
--------------------------------------	--	--

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных вузов и организаций, 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. 	
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников работес наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 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. 3. 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: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: 1) обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); 2) 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 ГБОУ. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

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:

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 лице.

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 подбор аудитории 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 2026 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 —одарённый ученик»	3.«Л и д е р — п а с с и в н ы й 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.

«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; 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.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение образовательных результатов, в первую очередь, по предметам точных и естественнонаучных дисциплин. 2. Развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций. 4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. 5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 6. Помощь в реализации лидерского потенциала.
Ожидаемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы в целом. 2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связь с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии. 3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций. 4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, включая инновационные. 5. Высокий уровень включения наставляемых в различные

	<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 со 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 со 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 том или ином 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 малый опыт работы — от 0-3 лет, или малоопытный учитель, имеющий стаж от 3-7 лет</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>

Форма наставничества 2.

«Ученик—ученик»	
Цель:	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 взаимообогащения.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение образовательных результатов, в первую очередь, по предметам точных и естественнонаучных дисциплин. 2. Развитие творческих способностей, улучшение спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций. 4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. 5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 6. Помощь в реализации лидерского потенциала. 7. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников, имеющих желание продолжить работу в качестве наставника в лицее.
Ожидаемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы в целом. 2. Мотивация к изучению предметов по углубленным программам по математике, физике, информатике. 3. Увеличение числа обучающихся, посещающих кружки технического творчества и инженерного дела. 4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, включая инновационные. 5. Высокий уровень включения наставляемых в различные социальные, культурные и образовательные процессы. 6. Отсутствие обучающихся, состоящих на различных видах учета. 7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
Описание участников	
Наставник	Наставляемый
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 со взрослыми для решения
Грамотной речью.	Своих проблем, неспособный к продуктивной самостоятельной работе.

<p>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 со сверстниками и ребятами, младшими по возрасту.</p>	<p>2. Успешный обучающийся, имеющий стремление к высоким результатам в области точных и естественнонаучных дисциплин, но не обладающий нестандартным мышлением и творческими способностями.</p>
<p>3. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер класса, принимающий активное участие в жизни лица, участник всероссийских организаций и объединений с активной гражданской позицией.</p>	<p>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 или демонстрирующий проблемы с поведением.</p>

Форма наставничества 3.

<i>«Учитель—учитель»</i>	
<p>Цель:</p>	<p>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.</p>
<p>Задачи:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 2. Ускорить процесс профессионального становления учителя. 3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, отвечающего вызовам времени. 4. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 5. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

	6. Развивать профессиональную активность, воспитывать в молодом педагоге преданность образовательной организации, в которой он работает.
Ожидаемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. 3. Повышение уровня образовательной подготовки и психологического климата в школе. 4. Получение учителями-наставляемым и профессиональных советов, рекомендаций, необходимых компетенций для данного периода профессиональной реализации. 5. Стимулирование комфортного становления и развития учителя внутри образовательной организации.
Описание участников	
Наставник	Наставляемый
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 от коллег, 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, 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.

<p>4. Молодой учитель, активно осваивающий новые технологии и имеющий положительные образовательные и воспитательные результаты обучающихся, готовый к диссеминации опыта работы.</p>	<p>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.</p>
---	---

Схема реализации форм наставничества

Этапы реализации	Мероприятия		
	«учитель–ученик»	«ученик-ученик»	«учитель-учитель»
<p>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества с выбранными формами</p>	<p>1. Информационное продвижение наставничества: -проведение административного совета по стратегии реализации Программы; -проведение методического совета школы по реализации формы наставничества «учитель-учитель», «учитель–ученик»; -проведение МО классных руководителей по реализации формы наставничества «ученик-ученик», «учитель–ученик»; -организация раздела по наставничеству на сайт школы</p> <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. <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>		
<p>2. Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Формирование базы наставляемых.</p>

	3. Формирование базы наставляемых.	3. Формирование базы наставляемых	
<u>Результат этапа:</u> сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.			
3.Формирование базы наставников	1.Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди обучающихся. 2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе.	1.Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов.2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в п	1.Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников среди педагогов. 2. Информирование и мотивирование кандидатов, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в п
<u>Результат этапа:</u> сформированы две основные базы: наставники-обучающиеся для формы 1,2 наставники-педагоги для формы 3. Возможна четвёртая база – база «благодарных выпускников» для дальнейшего развития наставничества.			

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"> 1) разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых; 2) выбор из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; 3) проведение собеседования с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
--------------------------------	---

	<p>4) формирование базы отобранных наставников. Для организации обучения наставников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) составление программы; 2) подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику; 3) выбор форматов обучения преподавателя/преподавателей. <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"> 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Сообщение всем участникам итогов встречи (независимо от формата), фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора. <u>Результат этапа:</u> Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
---	---

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"> - встреча-знакомство, - пробная рабочая встреча, - встреча-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговая встреча. <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	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. <u>Результат этапа:</u> Выполненная программа по наставничеству.
------------------------------	---

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе/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 отследить 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 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, 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.

У.ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ.

п/ п	Показатель	Значение	
		Факт01.09.2025	Прогноз31.12.2025
	Численность обучающихся, чел.	615	604
	в том числе:		
1.	Численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	289	276
	Из них:		
.1. 1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	53	55
.1. 3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
.1. 4	Состоящих на профилактических учетах, чел.	17	16
.2	Численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	80	81
	Из них:		
.2. 1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	0	10
.2. 3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	4

2.4	Состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
3	Численность педагогических работников, чел.	51	51
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	20	19
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	10	11
3.3	численность педагогов в возрасте до 3 лет, чел.	6	6
3.4	численность педагогов в возрасте свыше 30 лет, чел.	37	40
3.5	Численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	15	15
3.6	Численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	2	2
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	РЦОКОиТ, ФМ лицей №344 Невского района, ИМЦ Невского района	РЦОКОиТ, ФМ лицей №344 Невского района, ИМЦ Невского района, отдел образования Василеостровского района
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	4	9
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ (указать какие)	-	-

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ
На 2025-2026гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1)Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Ноябрь-декабрь 2021 года	Директор, заместитель директора
	2)Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГБОУ.	Декабрь 2021 г.	Директор, заместитель директора, классные руководители
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ	Ноябрь-декабрь 2021 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 о наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Январь-февраль 2022 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>	Январь-февраль 2022г.	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»)	Февраль-март 2022 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 и формирование 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	Февраль-март 2022 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений 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.	Апрель – ноябрь 2022 г.	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>	Ноябрь-декабрь 2022 г.	Куратор, заместитель директора по ВР

Целевые показатели реализации Программы

В результате реализации Программы обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 1% в 2022 году;

не менее 1,5% в 2023 году;

не менее 2% в 2024 году;

не менее 3% в 2025 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2022 году;

не менее 15% в 2023 году;

не менее 20% в 2024 году;

не менее 20% в 2025 году.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Поздняков Егор
Владимирович, Директор

02.06.26 14:38 (MSK)

Сертификат 0080627F3BVC077BB076F226F9F1F67585