



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная
ШКОЛА № 12
с углубленным изучением английского языка Василеостровского района Санкт-Петербурга
Санкт-Петербург, 199397, ул. Кораблестроителей, д.21, корп.3, литер А, тел/факс (812) 417-38-25,
e-mail: info.school12@obr.gov.spb.ru, <https://www.school12.spb.ru/>, ИНН: 7801136239 КПП 780101001

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ №12
с углубленным изучением английского языка

Д.А. Шведова

Приказ №365 от 02.09.2024



**Целевая модель наставничества обучающихся и педагогов в
государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней
школе №12 с углубленным изучением английского языка в 2024-2026 гг.**

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

- Распоряжение Министерства образования 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».

- Устав ГБОУ СОШ №12 с углубленным изучением английского языка

- Программа развития ГБОУ СОШ №12 с углубленным изучением английского языка.

3. Задачи Целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик. 8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста, имеющего педагогический стаж менее 3-х лет, в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

10. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение уровня обученности и качества обученности в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и исследовательских проектов.

7.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога/учителя.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель – успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в школе.
2. Численный рост исследовательских проектов.

образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества в школе, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений: – публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.; – размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте школы; – благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; – обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат. Администрация школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.