

СОГЛАСОВАНО

с советом родителей
ГБОУ школы № 98
Протокол № 1

от 13.09.2021 г.

СОГЛАСОВАНО

с советом учащихся
Протокол № 1

от 15.09.2021 г.

ПРИНЯТО

на заседании общего
собрания работников
ГБОУ школы №98
Калининского района

Протокол № 2

от 20.09.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школы
№ 98 с углубленным
изучением английского
языка Калининского
района

И.В. Фетисова

Приказ № 203-р

от 15.10.2021 г.



Программа наставничества

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 98
с углубленным изучением английского языка
Калининского района Санкт-Петербурга

на **2021-2022** гг.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №98 с углубленным изучением английского языка Калининского 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. N P-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), а также во исполнение Распоряжения КО №1457-р от 27.07.2020 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга".

Образовательный процесс ГОУ характеризуется следующими успехами и проблемами: достаточно высокий уровень квалификации педагогического состава (70 % учителей имеют первую и высшую категории), активная позиция молодых педагогов с опытом работы от 5 до 10 лет, учащиеся школы проявляют свою активность в школьной жизни, организации мероприятий, но при этом мало вовлечены в деятельность общественных организаций, работа над эффективным привлечением выпускников, родителей и социальных партнеров находится на начальном этапе.

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 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- 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.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школе №98 (далее – ГОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ школы № 98 определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГОУ, принята на заседании общего собрания работников ГОУ, согласована с советом родителей и учащихся ГОУ, утверждена руководителем.

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 ГОУ 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, культурной и спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГОУ в образовательной, культурной и спортивной сферах
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию связей между ГОУ и бизнес сообществом, а также формирование сообщества благодарных выпускников.

2. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

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

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 ГОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГОУ.</p> <p>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания общего собрания работников ГОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГОУ.</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ГОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <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 	<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 выпускников, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик» / «студент-ученик»

	<p>создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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); • 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 для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (mentor match). 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении</p>

		<p>танDEMов/наставнических групп и закрепление помощников куратора над каждой парой/группой</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг (на входе и выходе и дневник обратной связи после каждой встречи):</p> <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	<ol style="list-style-type: none"> 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 ГОУ. 3. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГОУ</p>

3. 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 №98: размещение информации на сайте школы <http://school98.spb.ru/nastavnik.html> «Наставничество98» с историей о внедрении программы наставничества, о результатах и успешном опыте взаимодействия наставника и наставляемого; онлайн опрос желающих участвовать в программе, разъяснительные беседы с участниками программы.

На начальном этапе планируется проведение информационно-просветительских мероприятий:

для учителей:

- Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»;
- Круглый стол «Я-наставник» с учителями школы для информирования о программе наставничества;

для учеников:

- Онлайн конференция «Наставник и друг» с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества;
- Классные часы с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества;

для родителей:

- Онлайн встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие *Круглый-стол* с презентацией совместных проектов, с дальнейшим обсуждением полученного опыта участия в программе.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик».

3.3. Описание форм наставничества.

3.3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования (8 и 9 классы) готовый к сотрудничеству с более младшим (5 классы). Их пары и группы сформированы по принципу помощи старшего младшему повысить успеваемость по предметам, а также по принципу схожих интересов для обмена опытом в качестве помощника.

Цель: Воспитание и развитие у учащихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.

Основные задачи:

- способствовать развитию гибких навыков,
- оказать помощи в адаптации к требованиям по новым предметам (5 класс),
- создать комфортные психологические и социальные условия внутри образовательной организации,
- способствовать формированию школьного социума.

Ожидаемые результаты.

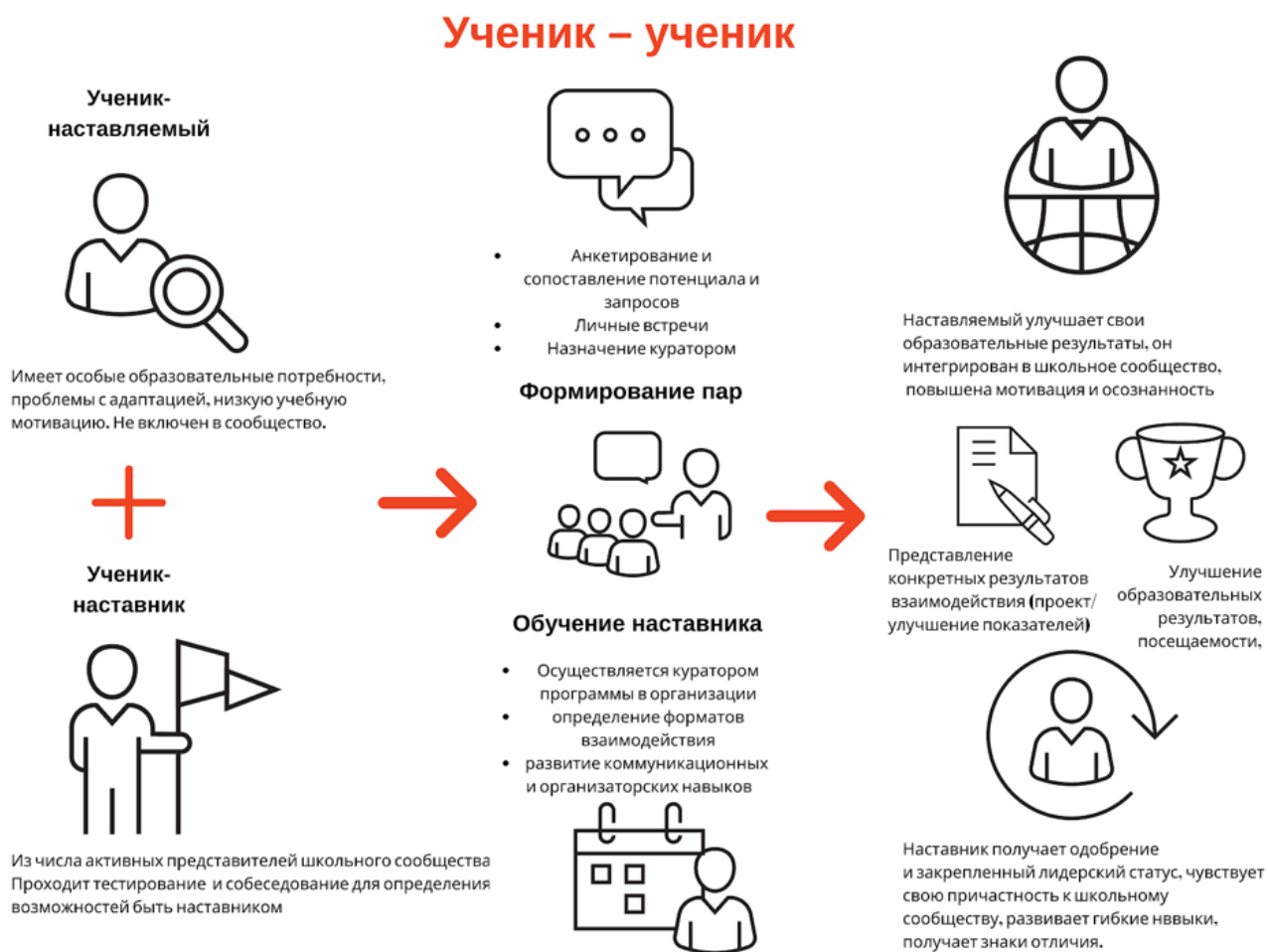
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус организации, взаимодействие учеников и выпускников в школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также возможному профессиональному определению.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- улучшение сплоченности в школьном коллективе на основе взаимовыручки и взаимопомощи (воспитательная цель);
- численный рост посещаемости внеурочной деятельности в школе;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы
- рост числа наставников, желающих продолжить наставничество далее и стать помощниками куратора.

Рисунок 1. Графическое представление взаимодействия по форме «ученик – ученик»



Описание участников

Наставник.

Вариант 1. Интеллектуальный помощник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, развитыми умственными способностями, демонстрирующий хорошие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или

объединений с активной гражданской позицией, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

Вариант 2. Друг по интересам. Активный обучающийся в какой-либо деятельности (направления: художественное, музыкальное, спортивное и т.д.), очень увлеченный своим делом или имеющий достижения, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи более младшему ученику.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни школы.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми потребностями и интересами – например, увлеченный определенным предметом или направлением ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, а также опытом старшего наставника по таким же интересам.

Возможные варианты формы наставничества «ученик – ученик»:

- взаимодействие «**успевающий – нуждающийся в помощи в какой-то области**», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «**лидер – пассивный**», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «**равный – равному**», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом по совместным интересам.

Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- проектная деятельность,
- классные часы,

- внеурочная работа,
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества,
- волонтерство.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «ученик-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	сентябрь-октябрь 2021 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование обучающихся. Формирование предварительной базы наставляемых.	сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Анкетирование обучающихся. Формирование примерной базы наставников.	октябрь 2021 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование	Круглый стол.	ноябрь 2021 г.	Куратор,

пар/групп	<p>Анкетирование обучающихся.</p> <p>Анализ данных.</p> <p>Сбор письменных согласий.</p> <p>Формирование пар/групп.</p>		психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	<p>Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>Проведение организованных встреч наставника и наставляемого.</p> <p>Регулярная обратная связь.</p> <p>Анкетирование обучающихся.</p> <p>Анализ данных.</p>	ноябрь 2021 г. - апрель 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	<p>Круглый стол.</p> <p>Обсуждение сложностей и успехов программы.</p>	апрель-май 2022 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.2. Форма наставничества «студент-ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и учащегося ВУЗа, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами

позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель: Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив;
- осознание своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем, стать помощниками куратора и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Рисунок 3. Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «студент – ученик»



Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

- В ПОО: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, выездные мероприятия, совместное создание продукта.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «студент-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	сентябрь-октябрь 2021 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование обучающихся. Формирование предварительной базы наставляемых.	сентябрь-октябрь 2021 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Формирование примерной базы наставников.	октябрь 2021 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование	Круглый стол.	ноябрь 2021 г.	Куратор,

пар/групп	Анкетирование обучающихся. Анализ данных. Сбор письменных согласий. Формирование пар/групп.		психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анкетирование обучающихся. Анализ данных.	ноябрь 2021 г. - апрель 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Круглый стол. Обсуждение сложностей и успехов программы.	апрель-май 2022 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося/обучающихся средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника/мини группы школьников, усиливает мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым или мини-группой наставляемых в зависимости от мотивации наставляемого/ненаставляемых (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цель: успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Рисунок 3. Графическое представление взаимодействия по форме «работодатель-ученик»

Работодатель – ученик



Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников или неравнодушный родитель.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие **«коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«делящийся опытом и знаниями – желающий получить опыт и знания»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для осознания своих возможностей и интересов.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

- В школах: встречи и обсуждения, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.
- В ПОО: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Схема реализации формы наставничества

Этапы	Мероприятия	Предполагаемые	Ответственные
--------------	--------------------	-----------------------	----------------------

реализации		сроки	е
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «ученик-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	октябрь 2021 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Формирование предварительной базы наставляемых.	ноябрь-декабрь 2021г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Формирование примерной базы наставников.	ноябрь-декабрь 2021г.	Куратор
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	декабрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование пар/групп	Анализ данных. Сбор письменных согласий. Формирование пар/групп.	декабрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь.	январь - апрель 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

	Анкетирование обучающихся. Анализ данных.		
Завершение наставничества	Круглый стол. Обсуждение сложностей и успехов программы.	апрель-май 2022 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты.

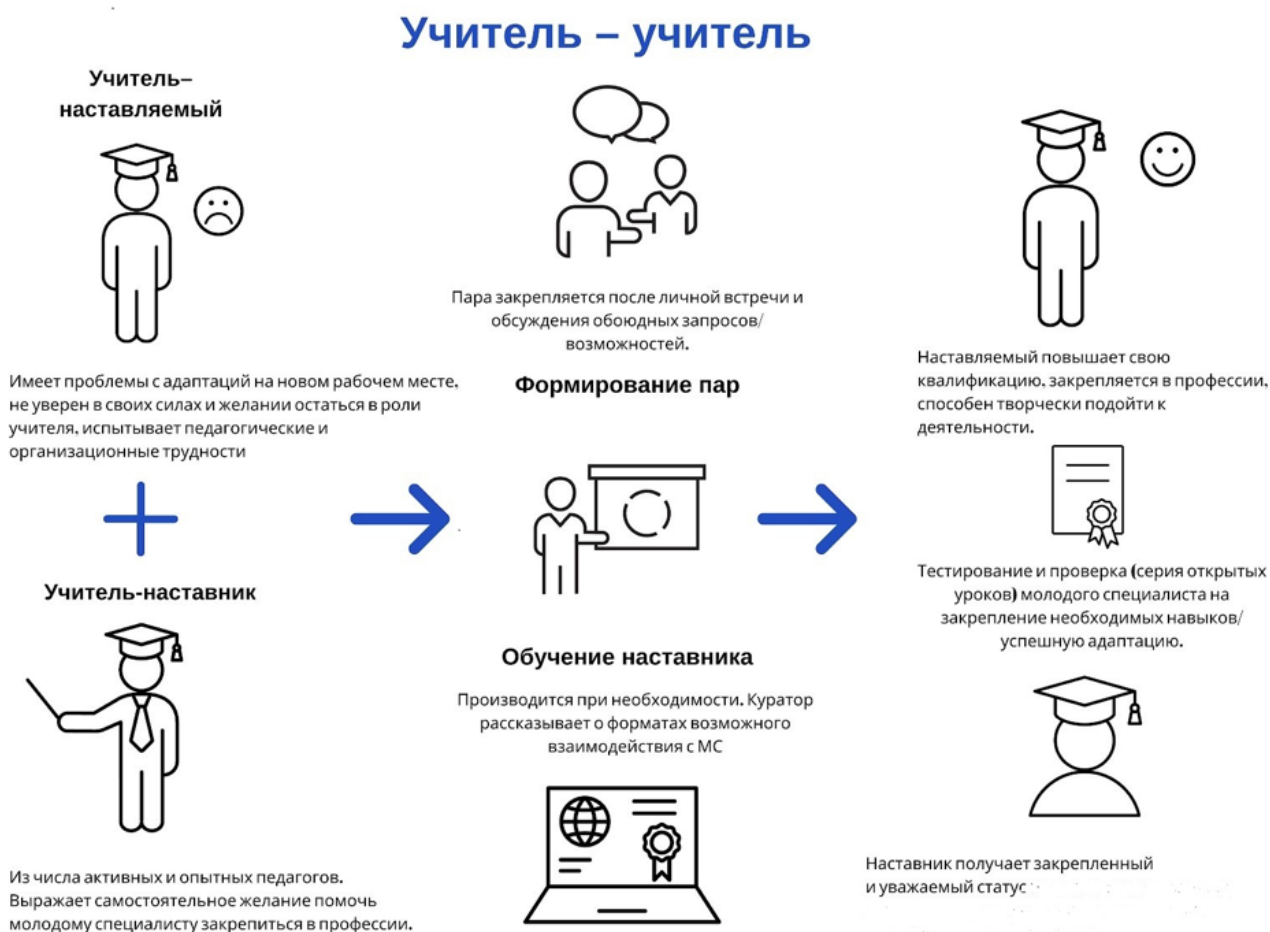
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического

потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

Рисунок 4. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель-учитель»



Описание участников

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, человек готовый к сотрудничеству. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты формы наставничества «учитель – учитель»:

– взаимодействие **«опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «учитель-учитель»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	сентябрь-октябрь 2021 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование базы наставляемых.	сентябрь-октябрь 2021г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование базы наставников.	октябрь 2021г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	октябрь-ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование пар/групп	Круглый стол. Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование пар/групп.	ноябрь 2021 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых.	ноябрь 2021 г. - апрель 2022 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

	<p>Проведение организованных встреч наставника и наставляемого.</p> <p>Регулярная обратная связь.</p> <p>Анкетирование учителей.</p> <p>Анализ данных.</p>		
Завершение наставничества	Круглый стол.	апрель-май 2022 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, 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 представлен 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. Вторым этапом мониторинга является оценка мотивационно-личностной, компетентностной, профессиональной динамики 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 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.

Используется форма мониторинга, разработанная Центром развития наставничества СПБАППО.