

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 593 с углубленным изучением
английского языка Невского района Санкт-Петербурга

УЧТЕНО

Мотивированное мнение Совета родителей

Протокол от 30.08.23 № 1

УЧТЕНО

Мотивированное мнение Совета обучающихся

Протокол от 30.08.2023 № 1

ПРИНЯТО

Решение педагогического совета

Протокол от 30.08.2023 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор

С.Л.РЫЖОВ

Приказ от 06.09.23 № 01-02-23-227-1

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2023/2024 год



Документ подписан электронной подписью

Рыжов Сергей Леонидович

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №593 С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
22B56AF6029374D3D673F13E65CCB838

УЦ: Казначейство России

Санкт-Петербург, 2023

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 593 с углубленным изучением английского языка Невского 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).

Образовательный процесс Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 593 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) характеризуется следующими успехами и проблемами:

Сильные стороны:

Стабильный педагогический коллектив, сохранение традиций, наращивание педагогического мастерства.

Готовность педагогов к использованию в образовательном процессе информационных технологий.

Соответствие квалификации работников занимаемым должностям, ежегодное повышение квалификации.

Накоплен многолетний положительный опыт работы Совета старшеклассников.

Слабые стороны:

Низкий качественный показатель успеваемости в большинстве классов.

Активное участие в конкурсных программах и проектах ограниченной группы обучающихся и педагогов.

Недостаточный уровень индивидуализации обучения и профориентационной работы с обучающимися.

Недостаточный учет профессиональных дефицитов педагогов в организации методической работы.

Характеристика контингента ОУ (см. приложение 2).

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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, 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 общеобразовательной школе № 593 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом Российской Федерации 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России «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» от 25.12.2019 г. № Р-145, Письма Минпросвещения России "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") от 23.01.2020 N МР-42/02, Уставом («Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 557 Невского района Санкт-Петербурга») и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, с учетом мотивированного мнения Совета родителей и Совета обучающихся, утверждена директором ОУ (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ 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, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели «ученик-ученик», «учитель-учитель», «работодатель-ученик», «студент-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия, профессиональные пробы;
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, 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 устойчивых связей между ОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

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

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). 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.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|--|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. | <p>Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – 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.</p> |
| Формирование базы наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | <p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p> |
| Формирование базы наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <ul style="list-style-type: none"> • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, | <p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».</p> |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| | <p>организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <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; <p>сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи¹⁾)</p> | |
| Отбор и обучение наставников | <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. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников |
| Формирование тандемов/групп | <ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 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 тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p> |

| | | |
|----------------------|---|---|
| Запуск Программы | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | <p>Мониторинг:</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. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 3. Популяризация эффективных практик | <p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p> |

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОУ:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- информирование через сайт школы (<https://school593.ru>) о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы, преимущества и возможности вступления в Программу, создание раздела «Наставничество» на сайте школы;
- рассылка в родительские чаты и чаты классов мессенджеров, информирование через социальные сети учащихся, родителей и выпускников об актуальной информации с сайта ОУ;
- популяризация роли наставника: агитплакаты на территории школы «Наставничество-это то, что тебе нужно!», через работу Совета старшеклассников и творческую группу.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: презентация результатов программы наставничества, награждение лучших практик.

5.3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
2. Повышение успеваемости в школе;
 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК;

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|--|---|---|
| | Активный | Пассивный |
| <p>Кто может быть</p> <p>-Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>-Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>- Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>- Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>- Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</p> | <p>Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстранённый от коллектива.</p> | <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> |

Возможные варианты программы наставничества «ученик-ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---------------------------|---|
| «Успевающий-неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер-пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный-равному» | Обмен навыками для достижения целей. |

Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|---|
| Предоставление программы наставничества в форме «ученик-ученик» | Ученическая видео-конференция |
| Проводится отбор участников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу | Поощрение на презентации результата проекта |

5.3.2. Форма наставничества «учитель-учитель»

Цель: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
4. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. 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;
5. Повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
6. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
7. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
8. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
9. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

| Наставник | Наставляемый |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | <p>Молодой специалист</p> <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> |
| Типы наставников | |
| Наставник-консультант | Наставник - предметник |
| <p>Создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> | <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> |

Возможные варианты наставничества «учитель-учитель»

| | |
|--|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
|--|--|

Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Представление программы наставничества в форме «учитель– учитель» | Педагогический совет |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Обучение наставников |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете |

5.3.3. Форма наставничества «работодатель-ученик»

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

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

2. Численный рост кружков по интересам, внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу;

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником);

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель-ученик»

| Наставник | Наставлемый | |
|--|--|--|
| Кто может быть | Активный | Пассивный |
| <ul style="list-style-type: none"> - Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. - Активная жизненная позиция - 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 - Возможно, родитель образовательного учреждения | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества</p> |

Возможные варианты программы наставничества «работодатель-ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|--|--|
| <p>"активный профессионал - равнодушный потребитель"</p> | <p>мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</p> |

Этапы реализации формы наставничества «работодатель-ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|---|
| Предоставление программы наставничества в форме «работодатель-ученик» | Ученическая видео-конференция |
| Проводится отбор участников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблему с учебой, не мотивированных не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо- учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Личные встречи, или групповая работа |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность к выбору профессий | Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу | Поощрение на презентации результатов проекта. Благодарственные письма на предприятия или в организацию наставника |

5.3.4. Форма наставничества «студент-ученик»

Цель: успешное формирование у обучающихся 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.

Задачи:

1. Взаимодействия наставника с наставляемым;
2. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
3. Осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
4. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

5. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся;
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
5. Увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Характеристика участников формы наставничества «студент-ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|--|--|
| | Активный | Пассивный |
| <p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p>Активный</p> <p>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.</p> | <p>Пассивный</p> <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества</p> |

Возможные варианты программы наставничества «студент-ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|-------------------------|--|
| "куратор-автор проекта" | совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки. |

Этапы реализации формы наставничества «студент-ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|--|
| Предоставление программы наставничества в форме «студент-ученик» | Ученическая видео-конференция |
| Проводится отбор участников из числа студенческих сообществ, представителей благодарных выпускников | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблему с учебой, не мотивированных не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо- учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Личные встречи, или групповая работа |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность к выбору профессий | Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу | Поощрение на презентации результатов проекта. Благодарственные письма и грамоты для портфолио |

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. 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.

6.2. 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 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.

6.3 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 выдвигания 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.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ОУ.

| № п/п | Показатель | Значение | |
|----------|---|--------------------|-----------------------|
| | | Факт 01.01.2022 | Прогноз 31.12.2022 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 735 | 745 |
| | в том числе: | | |
| 11. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 300 | 335 |
| | из них: | | |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 85 | 86 |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 10 | 15 |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 65 | 75 |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |

| | | | |
|-------|--|----|----|
| 1.2 | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 85 | 79 |
| | из них: | | |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 31 | 37 |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 10 | 15 |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 10 | 20 |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 3 | Численность педагогических работников, чел. | 47 | 51 |
| | в том числе: | | |
| 23.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 15 | 20 |
| 23.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 20 | 25 |
| 23.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 5 | 5 |
| 23.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 13 | 13 |
| 23.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 8 | 10 |
| 23.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 0 | 0 |
| 44 | Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ | 5 | 5 |
| 5 5 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ | 35 | 40 |
| 66 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие) | 0 | |

Приложение 2.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ОУ На 2021-2022 гг

| Этап | Содержание подэтапов | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|--|---|--|-----------------|-----------------------------|
| Подготовка условий для запуска программы | 1) Изучение нормативной базы и тематических | 1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской | ноябрь 2021года | руководитель, администрация |

| | | | | |
|----------------|--|---|------------------------|--|
| наставничества | методических материалов | <p>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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию</p> | | |
| | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск | <p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с</p> | ноябрь-декабрь 2021 г. | руководитель, администрация, классные руководители |

| | | | | |
|--|--|---|--------------------------|--|
| | <p>потенциальны х наставников</p> | <p>сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ОУ 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 ОУ.</p> | | |
| | <p>3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОУ</p> | <p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> | <p>Ноябрь 2021 г</p> | <p>директор, администрация, проектная группа</p> |

| | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|---|------------------------|---|
| | | 3.5. Обучение куратора. | | |
| 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</p> | ноябрь-декабрь 2021 г. | Куратор, администрация, классные руководители |

| | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|-----------------|---|
| | | основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. 7. Создание Программы наставничества | | |
| Формирование базы наставников | Составление старт-листа наставников | 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | декабрь 2021 г. | Администрация, куратор, классные руководители |
| 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 | Декабрь 2021 г. | Куратор, психолог |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|--|-------------------------------|-------------------|
| | | наставников, «Школа наставников») | | |
| Формирование тандемов/ групп | | <p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p> | Декабрь 2021 – январь 2022 г. | Куратор, психолог |
| Организация работы тандемов/групп | закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | <p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> | Январь – ноябрь 2022 г. | куратор |

| | | | | |
|---------------------------|--|--|-----------------------|---|
| | | <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников.</p> <p>Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p> | | |
| Завершение наставничества | <p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации и практик наставничества и</p> | <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, заключающего этапа мониторинга</p> | Ноябрь-декабрь 2022г. | Куратор, администрация, классные руководители |

| | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|
| | <p>награждения лучших наставников</p> | <p>влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества,</p> | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| . | | | | | | | | | | | | | | |
| . | | | | | | | | | | | | | | |

Примерная форма базы наставников

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--------------------------------|---|---|--|--|---|--|---|---|---|
| Ф И О на ст ав ни ка | Ко нт акт ны е да нн ые дл я св яз и | Ме сто раб от ы/у чеб ы нас тав ник а | Ос но вн ые ко мп ете нц ии нас тав ни ка | Ва жн ые дл я пр ог ра мм ы до ст иж ен ие на ста вн ик а | Инте ресы наста вника | Же лае мы й воз рас т нас тав ляе мы х | Рес урс вре мен и на про гра мм у нас тав нич ест ва | Да та вх ож де ни я в пр ог ра м му | ФИ О нас тав ляе мог о (нас тав ляе мы х) | Фо рма нас тав нич ест ва | Ме сто раб оты /уч ебы нас тав ляе мог о | Да та зав ер ше ни я пр ог ра мм ы | Ре зу льт ат ы пр ог ра мм ы | Сс ыл ка на ке йс/ отз ыв нас тав ни ка, раз ме ще ни е на сай те орг ан иза ци и |
| . | | | | | | | | | | | | | | |
| . | | | | | | | | | | | | | | |

1 Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

2 Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

3 Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

4 Исследовательские, инновационные, социальные, иные