

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 489 Московского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

решением Педагогического совета
ГБОУ школы № 489
Московского района
Санкт-Петербурга
(протокол от «30»августа 2023 г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «30» августа 2023г. №70-о
Директор ГБОУ школы № 489
Московского района Санкт-Петербурга
_____ О.Н. Калашникова

СОГЛАСОВАНО

Советом родителей
(протокол от «30»августа 2023 г. № 1)

СОГЛАСОВАНО

Советом обучающихся
(протокол от «30»августа 2023 г. № 1)

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБОУ школе № 489
Московского района Санкт-Петербурга
на 2023-2024 учебный год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 489 Московского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ № 489) на 2023 – 2024 годы (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 ГБОУ школы № 489 характеризуется следующими успехами и проблемами.

В школе созданы организационно-педагогические условия для обеспечения высокого качества и доступности образования для каждого учащегося на основе современного уклада школьной жизни:

- реализуемая модель интегративного образовательного пространства непрерывного развития ребёнка в проектной деятельности, строящаяся в едином социокультурном пространстве школы на основе интеграции общего и дополнительного образования детей и объединении всех участников образовательных отношений, обеспечивает условия всестороннего непрерывного развития индивидуально-психологических и специальных способностей учащихся к самоопределению, саморазвитию и самопознанию. Данные ценности формируются посредством предоставления обучающимся возможностей освоения основной общеобразовательной программы по индивидуальному учебному плану, в том числе в сетевой форме. Социальным контекстом формирования ценностей саморазвития и самообразования выступают также система ранней профориентации учащихся и их вовлечение в волонтерское движение;

- сформирована управленческая команда как важный компонент развития инновационного образовательного пространства;

- внедряется модель проектного управления как инструмента развития инновационного потенциала педагога. Внедрение модели предполагает реализацию портфеля проектов посредством выполнения проектных ролей в проектных командах и нацелено на устранение профессиональных дефицитов педагогических работников и удовлетворение их профессиональных интересов на основе развития горизонтального обучения, в т.ч. на основе обмена опытом и лучшими практиками; повышение мотивации педагогических работников к повышению профессионального мастерства; создание условий для саморазвития, стимулирования педагогических работников; обеспечение инструментов для использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологии обучения;

- неотъемлемой особенностью педагогического коллектива школы является наличие своего рода «генераторов» идей, осознающих важность, необходимость и неизбежность будущих преобразований и их идейных сторонников;

- существующая модель развивающего взаимодействия семьи и школы обеспечивает осознанное включение родителей в единый педагогический процесс на основе продуктивных способов общения с ребенком в рамках

применения проектных технологий и позволяет перейти от сотрудничества к сотворчеству.

В ближайшие годы Школа намерена решить следующие вопросы, создающие препятствия

для развития учреждения:

- отставание темпов роста профессионального мастерства педагогов от потребностей обеспечения индивидуальной составляющей в образовании ребенка,

- возрастание дополнительной нагрузки на педагога в связи с увеличением доли обучающихся, заинтересованных в удовлетворении своих образовательных запросов в формате онлайн-обучения,

- недостаток подготовленных кадров, которые могут работать на высокотехнологичном оборудовании,

- недостаток подготовленных наставников, способных целенаправленно работать с молодыми специалистами,

- трудности в обобщении педагогического опыта из-за его масштабов и сложности унификации,

- сложность в эффективном проведении мотивационного процесса с педагогическими кадрами,

- сложность адаптации некоторых педагогов к работе в условиях организационных изменений,

- недостаточно развитая система взаимодействия с учреждениями образования для внедрения сетевых форм реализации общеобразовательных и дополнительных программ Школы,

- трудности в реализации вариативных форм дистанционной, консультативно-просветительской поддержки родителей, испытывающих затруднения в воспитании детей, - необходимость обновления материально-технической базы Школы.

Контингент Школы сложился за счет следующих факторов:

- контингент обучающихся формируется с дошкольного отделения, поэтому в школе создана предсказуемая тесная система взаимоотношений педагога, семьи и обучающегося, где главной ценностью выступает индивидуальный успех ребенка,

- система обучения, обеспечивающая успешную итоговую аттестацию выпускников на основе согласованной преемственности образовательных программ начального основного и основного общего образования на основе соблюдения требований ФГОС,

- усиливается профиль школы в направлении инженерного образования, а также качественного базового усвоения знаний по остальным предметным областям,

- наличие вариативного спектра образовательных услуг позволяет достичь высокого уровня качества конкурентоспособного образования для ребенка, способного осознанно и уверенно раскрывать, развивать и применять свои творческие способности и креативные качества,

- система внеклассной работы, сформированная на основе традиций школы и района, активно использующая достижения педагогики и психологии, позволяет удовлетворять потребности личности современного школьника, способствует обеспечению устойчивой связи и преемственности ценностей поколений, росту социальной активности учащихся,

- стабильный высококвалифицированный педагогический коллектив, который имеет большую степень готовности к инновационным изменениям образовательного процесса благодаря позитивному опыту работы школы в инновационном режиме,

- высокий уровень заинтересованности родительской общественности в функционировании и развитии школы, мотивированность выбора обучающимися и их родителями образовательного учреждения, ориентация обучающихся и родителей на образование как «социальный лифт».

Внедрение Целевой модели позволит создать условия:

- для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации,

- для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов,

- для формирования компетенции ответственного родительства.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школе № 489 являются:

- создание условий для использования учащимися потенциала реализации индивидуального учебного маршрута на основе проектной деятельности, который будет реализован как в урочной так и во внеурочной деятельности посредством вовлечения обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества, вовлечения всех участников системы образования, в т.ч. с использованием сетевой и смешанной форм реализации образовательных программ с применением дистанционных технологий;

- развитие горизонтального обучения педагогических работников в рамках внедрения модели проектного управления, в т.ч. на основе обмена опытом и лучшими практиками;

- консультационно-просветительская поддержка родителей, испытывающих затруднения в воспитании детей; осознанное включение родителей как компетентных участников образовательных отношений в единый педагогический процесс на основе продуктивных способов общения с ребенком, в том числе в рамках применения проектных технологий;

- привлечение преподавателей вузов, представителей предприятий и родителей в образовательный процесс.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ школе № 489 (далее – Школа) 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 № 489 и определяет порядок организации наставничества в Школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Школы, принята Педагогическим советом Школы с учётом мнения Совета родителей и Совета обучающихся, утверждена директором.

1.3. Разработка и реализация Программы в Школе основывается на следующих принципах:

- *проектного управления*, реализация которых предполагает командную работу и распределённое лидерство;

- *«не навреди»*, который 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*, что предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- *индивидуализации*, который 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*, который предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

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

- *научности*, который предполагает реализацию в Школе научно обоснованных и проверенных технологий;

- *системности*, который предполагает разработку и реализацию программы наставничества

с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *стратегической целостности*, который определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- *комплексности*, который предполагает согласованность взаимодействия педагогов Школы, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент—ученик», «работодатель — ученик/студент», «учитель — родитель (законный представитель)».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» 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 Школой и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников;
- повышение компетентности родителей/законных представителей обучающихся в вопросах образования и воспитания.

II. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Школы) и «внешнем контуре» (партнеры Школы). Она отражена в «дорожной карте».

Программа развития Школы предусматривает усиление работы на «внешнем контуре».

Ведётся работа по разработке и реализации проекта организации индивидуального образовательного маршрута в целях развития индивидуальных задатков одаренных детей и обеспечения профильности обучения в старшей школе на основе проектной деятельности. Маршрут будет реализован как в урочной так и во внеурочной деятельности посредством вовлечения обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества, вовлечения всех участников системы образования, в т.ч. с использованием сетевой формы реализации образовательных программ.

Развивается система мер ранней профориентации, которая основывается на реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ по индивидуальному учебному плану, в том числе в сетевой форме, включающих в себя механизмы профессиональных проб и работу с лучшими представителями профессий.

Сотрудничество с родителями как полноценными и равносильными соучастниками процесса обучения и воспитания ребенка расширяется в рамках применения проектных технологий, что обеспечивает осознанное включение родителей в единый педагогический процесс и помогает родителям осваивать продуктивные способы общения с ребенком.

На сегодняшний день ряд индивидуальных и групповых проектов учащихся реализуются с привлечением родителей, представителей организаций и предприятий. Профориентационная работа с обучающимися осуществляется в рамках договоров о сотрудничестве с различными организациями.

Учащиеся, имеющие успешный опыт подготовки и защиты проектов, помогают в разработке проектов другим школьникам. Отличную поддержку оказывают бывшие выпускники школы, привлекаемые к проведению ряда профориентационных и социальнозначимых мероприятий. К 2023-2024 учебному году в школе сформирована своя база наставников из старшекласников и благодарных выпускников, способных качественно поддержать проекты других ребят в последующие годы. Таким образом, формат взаимодействия расширится в сторону «ученик-ученик» и «студент-ученик».

Разработка и внедрение модели проектного управления, как инструмента развития инновационного потенциала педагога, позволит обеспечить возможности для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников с учётом их профессиональных дефицитов и интересов на основе развития горизонтального обучения, в т.ч. на основе обмена опытом и лучшими практиками; повысить мотивацию педагогических работников к повышению профессионального мастерства, создать условия для саморазвития и стимулирования педагогических работников. Педагоги смогут расширить свой инновационный потенциал через реализацию портфеля проектов посредством выполнения проектных ролей в проектных командах.

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 Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов, обучающихся и их родителей/законных представителей как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Школе

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Школе. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета Школы.</p> <p>Анализ ситуации в Школе</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). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкурентных проблем обучающихся и педагогов Школы, которые можно решить с помощью наставничества. 	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>

	2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Школы 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 (участники клубных сообществ и ДОО, кружков, спортивных секций и др.); - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся, вовлечённых в совместную проектную деятельность, активных участников Совета родителей, организаторов досуговой деятельности в Школе 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"> - представители образовательных организаций, с которыми заключены договора о сотрудничестве и взаимодействии; - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможное пересечение с выпускниками и родителями); - успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в реализации программы наставничества как на данном этапе, так и в будущем. База включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа педагогов, - базу для формы «ученик-ученик».

	передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи	
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 всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп/команд	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп/команд в специальной базе куратора. 	Сформированные тандемы/группы/команды, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп/команд. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе/команде так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе/команде включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - планирование, - реализацию плана, - 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/команды. 2. Оповещение участников тандема/группы/команды и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Школы. 4. Популяризация эффективных практик 	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы
----------------------	--	--

III. Реализация целевой модели наставничества

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

- создание специального раздела на официальном сайте Школы, в котором размещается информация
 - о Программе и ходе её реализации;
- тематические встречи с родительским сообществом, потенциальными наставниками (предприятиями, высшими учебными заведениями и другими организациями, бывшими выпускниками) с целью информирования о программе наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрены следующие итоговые события, носящие также информационно-просветительский характер:

- защита индивидуальных проектов учащихся 9, 11 классов с участием наставников и с приглашением родителей, местного сообщества;
- школьная конференция проектных и исследовательских работ учащихся (для демонстрации проектных и исследовательских работ, отбор лучших, представление их на районных, городских, региональных мероприятиях);
- участие наставляемых учителей в профессиональных конкурсах и конференциях, семинарах и других мероприятиях;
- проведение серии «открытых уроков» и «открытых мероприятий» учителей наставников и наставляемых с приглашением экспертов и общественности.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Школы определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент — ученик», «работодатель — ученик/студент», «учитель — родитель (законный представитель)».

3.2.1. *Форма наставничества «учитель-учитель».*

Возможные вариации ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) — молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «опытный педагог — педагог, имеющий профессиональные дефициты» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету или виду деятельности;
- «лидер педагогического сообщества — педагог, склонный к профессиональному выгоранию» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор — консервативный педагог» - более инновационно-продвинутой педагог помогает консервативно-настроенному педагогу овладению применением инновационных новшеств.

Цель: создание среды для непрерывного и планомерного профессионального роста и развития педагогических работников, максимально полного раскрытия профессиональноличностного потенциала наставляемых, необходимого для успешной профессиональной и личной самореализации, с учётом их профессиональных дефицитов и интересов на основе развития горизонтального обучения, в т.ч. на основе обмена опытом и лучшими практиками.

Задачи:

а. обеспечить поддержку для приобретения молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков, способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников;

б. создать условия для комфортного повышения профессиональной компетентности в вопросах педагогики, психологии, цифровизации образовательного процесса, способствовать повышению мотивации педагогических работников к повышению профессионального мастерства, а именно совершенствовать подготовку сотрудников:

- к выполнению новых производственных функций, решению новых задач, направленных на преодоление расхождения между требованиями к работнику и профессиональными качествами учителя;

- к овладению новыми методами решения профессиональных задач, повышению профессионального уровня;

в. обеспечить поддержку в разработке, создании и диссеминации собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов ит.д.), участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, фестивалях.

г. обеспечить инструменты для использования в педагогической практике

подтвердивших эффективность методик и технологии обучения *Результат:*

- объединение педагогического коллектива в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций, выстраивания долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства,

приобщение молодых специалистов и новых педагогов к корпоративной культуре

Школы,

- эффективное внедрение современных практик в образовательный процесс.

Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
Представление программы наставничества «учитель-учитель»	Педагогический совет	Май 2023 г.	Директор, зам. директора

Отбор наставляемых	Просмотр уроков наставляемых Собеседование Составление базы наставляемых	Сентябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Отбор наставников	Просмотр уроков потенциальных наставников Собеседование Составление базы наставников	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Формирование пар/команд	Организация встречи куратором Составление плана работы пары/команды	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Обучение наставников	Индивидуальные встречи с наставниками	Ноябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Работа в парах/командах	Представление промежуточных результатов взаимодействия. Опрос удовлетворенностью показателями	Декабрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Анализ и рефлексия реализации программы	Анализ результатов реализации программы, в т.ч. ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников Презентация достижений по результатам реализации программы	Май 2024 г.	Куратор, проектная группа

3.2.2. Форма наставничества «ученик-ученик».

Возможные вариации ролевых моделей:

- «успевающий — неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный — равному» - обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом (исследованием).

Форма «ученик — ученик» реализуется при организации проектной и исследовательской деятельности учащихся, при подготовке (индивидуальной и групповой) учащихся к участию в олимпиадах и конкурсном движении. Форма «ученик — ученик» внедряется в рамках деятельности клубных сообществ обучающихся и детских общественных объединений и во многом основывается на идеях шефства и добровольчества.

Работа осуществляется в группах: ученик —руководитель проекта (исследования) — наставник. Наставника в соответствии с темой проектной или исследовательской работы учащийся выбирает сам или с помощью руководителя работы из числа учащихся, имеющих

-
успешный опыт подготовки и защиты проектных и исследовательских работ, обладающих лидерскими качествами. Наставники оказывают консультационную поддержку учащимся.

Цель: поддержка учащегося в организации, оформлении, презентации проектной или исследовательской работы.

Задачи:

1. содействовать в организации работы над проектом (исследованием);
2. помочь в оформлении и представлении проекта (исследования).

Результат: улучшение психологического климата в Школе среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.

Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
Представление программы наставничества «ученик-ученик»	Опрос учеников на предмет выбора темы проекта или исследования	Февраль – Май 2024 г.	Директор, зам. директора
Отбор наставляемых	Просмотр тем и целей проектных или исследовательских работ, отбор работ, нуждающихся в сопровождении. Собеседование с наставляемыми. Составление базы наставляемых.	Сентябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Отбор наставников	Собеседование с представленными наставниками Поиск наставников для нуждающихся. Составление базы наставников.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Формирование пар/групп	Организация встречи пары/группы куратором.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа

	Составление плана работы.		
Обучение наставников	Собеседование с наставниками	Ноябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Работа в парах/группах	Представление промежуточных результатов взаимодействия. Опрос удовлетворенностью показателями.	Декабрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Анализ и рефлексия реализации программы	Анализ результатов реализации программы, в т.ч. ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников Представление результатов	Май 2023 г.	Куратор, проектная группа

3.2.3. Форма наставничества «студент-ученик» Возможные вариации ролевых моделей:

- «благодарный выпускник — ученик школы» - обмен навыками, поддержка в работе над проектом (исследованием).

Форма «студент — ученик» реализуется при организации проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Работа осуществляется в группах: ученик — руководитель проекта (исследования) — наставник. Наставника в соответствии с темой проектной или исследовательской работы учащийся выбирает сам или с помощью руководителя работы из числа благодарных выпускников, успешно защитивших свои проектные и исследовательские работы в прошлые годы. Наставники оказывают консультационную поддержку учащимся.

Цель: поддержка учащихся в работе над профессионально-ориентированным или социально-значимым проектом или исследованием.

Задачи:

1. содействовать в организации работы над проектом (исследованием);
2. помочь в оформлении и представлении проекта (исследования).

Результат: рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия, привлечение дополнительных ресурсов в развитие Школы благодаря формированию сообщества благодарных выпускников.

Схема реализации формы наставничества «студент-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
Представление программы наставничества «студент -ученик»	Опрос учеников на предмет выбора темы проекта или исследования	Февраль – Май 2024 г.	Директор , зам.директора

Отбор наставляемых	Просмотр тем и целей проектных или исследовательских работ, отбор работ, нуждающихся в	Сентябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
	сопровождении. Собеседование с наставляемыми. Составление базы наставляемых.		
Отбор наставников	Собеседование с представленными наставниками Поиск наставников для нуждающихся. Составление базы наставников.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Формирование пар/групп	Организация встречи пары/группы куратором. Составление плана работы.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Обучение наставников	Собеседование с наставниками	Ноябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Работа в парах/группах	Представление промежуточных результатов взаимодействия. Опрос удовлетворенностью показателями.	Декабрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Анализ и рефлексия реализации программы	Анализ результатов реализации программы, в т.ч. ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников Представление результатов	Май 2023 г.	Куратор, проектная группа

3.2.4. Форма наставничества «работодатель - ученик».

С точки зрения *описания ролевых ролей* при реализации данной формы наставничества «активный профессионал» оказывает мотивационную и ценностную поддержку учащемуся в развитии коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулировании идей саморазвития, профессионального самоопределения, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.

Форма «работодатель-ученик» реализуется при организации проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Работа осуществляется в группах: ученик —руководитель проекта (исследования) — наставник. *Наставника* в соответствии с темой проектной или исследовательской работы учащийся выбирает сам или с помощью руководителя работы. Наставниками могут являться

преподаватели ВУЗов, представители предприятий и организаций, способные и готовые в своей области деятельности профессионально помочь учащимся при реализации проектной и исследовательской деятельности.

Цель: поддержка учащегося в интересующей его профессиональной сфере в рамках реализации проектной и исследовательской деятельности.

Задачи:

1. помочь в развитии одаренности в определенной профессиональной сфере,
2. содействовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов,
3. оказать помощь в профессиональной области, требующей специального образования и опыта работы,
4. реализация направления профилактической работы с населением через проекты.

Результат: рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия, привлечение дополнительных ресурсов в развитие Школы благодаря формированию устойчивых связей между Школой и её социальным окружением.

Схема реализации формы наставничества «работодатель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
Представление программы наставничества «работодатель - ученик»	Опрос учеников на предмет выбора темы проекта или исследования	Февраль – Май 2024 г.	Директор, зам.директора
Отбор наставляемых	Просмотр тем и целей проектных или исследовательских работ, отбор работ, нуждающихся в профессиональном сопровождении. Собеседование с наставляемыми. Составление базы наставляемых.	Сентябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Отбор наставников	Собеседование с предложенными наставниками и руководителями проектов. Поиск наставников для нуждающихся. Составление базы наставников.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Формирование пар/ групп	Организация встречи группы куратором. Составление плана работы.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа

Обучение наставников	Индивидуальные встречи с наставниками.	Ноябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Работа в парах/ группах	Представление промежуточных результатов взаимодействия. Опрос удовлетворенностью показателями.	Декабрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Анализ и рефлексия реализации программы	Анализ результатов реализации программы, в т.ч. ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников. Представление результатов	Май 2023 г.	Куратор, проектная группа

3.2.5. Форма наставничества «учитель – родитель (законный представитель)»

С точки зрения описания ролевых ролей при реализации данной формы наставничества:

- педагог обеспечивает осознанное включение родителей/законных представителей в единый педагогический процесс на основе продуктивных способов общения с ребенком при организации проектной и исследовательской деятельности учащихся,
- педагог оказывает консультационно-просветительскую поддержку для родителей/законных представителей, испытывающих затруднения в воспитании детей.

Работа осуществляется в парах «наставник — родитель/законный представитель» или в группах «наставник – ученик – родитель/законный представитель».

Цель: повышение компетентности родителей/законных представителей в воспитании и образовании детей
Задачи:

1. обеспечение осознанного включения родителей/законных представителей в единый педагогический процесс на основе продуктивных способов общения с ребенком, формирования компетенции ответственного родительства.
2. реализация консультационно-просветительской поддержки для родителей/законных представителей, испытывающих затруднения в воспитании детей;
3. реализация профилактической работы с семьями учащихся через применение проектных технологий.

Результат: формирование компетенции ответственного родительства, повышение уровня заинтересованности родительской общественности в функционировании и развитии школы благодаря формированию устойчивых связей между семьей и Школой.

Схема реализации формы наставничества «учитель – родитель/законный представитель»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
------------------	-------------	------------------	---------------

Представление программы наставничества «учитель – родитель/законный представитель»	Опрос учеников на предмет выбора темы проекта или исследования	Февраль – Май 2024 г.	Директор, зам.директора
Отбор наставляемых	Просмотр тем и целей проектных или исследовательских работ, отбор работ, нуждающихся в профессиональном сопровождении. Собеседование с наставляемыми. Составление базы наставляемых.	Сентябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Отбор наставников	Собеседование с предложенными наставниками и руководителями проектов. Поиск наставников для нуждающихся. Составление базы наставников.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Формирование пар/групп	Организация встречи группы куратором. Составление плана работы.	Октябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Обучение наставников	Индивидуальные встречи с наставниками.	Ноябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Работа в парах/групп	Представление промежуточных результатов взаимодействия. Опрос удовлетворенностью показателями.	Декабрь 2023 г.	Куратор, проектная группа
Анализ и рефлексия реализации программы	Анализ результатов реализации программы, в т.ч. ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников. Представление результатов	Май 2023 г.	Куратор, проектная группа

IV. 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 программы 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.

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 Школы, динамику 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 Школы и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника; - контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар/групп наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов/групп.

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/групп 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.