

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ лицей № 144
Калининского района Санкт-Петербурга

/Л.А.Федорова/
Приказ № 288-о/д от 28.10.2021 г.

Программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №144 Калининского района Санкт-Петербурга на период 2021-2022 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №144 Калининского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ лицея №144 характеризуется следующими успехами и проблемами:

Конкурентные преимущества образовательной организации:

1. Наличие позитивной репутации Лицея.
2. Многолетний опыт инновационной деятельности.
3. Стабильный, высококвалифицированный педагогический коллектив, обеспечивающий общеобразовательные и профильные образовательные результаты.
4. Широкая сеть партнерских отношений, готовность партнеров к сотрудничеству по реализации дополнительных образовательных программ, проектов технической направленности.

Недостатки, которые могут повлиять на результативность программы:

1. Невозможность удовлетворения всех образовательных запросов обучающихся
2. Перегруженность педагогических кадров
3. Отсутствие полной вовлеченности педагогического коллектива в инновационную деятельность
4. Отсутствие достаточной материально-технической базы для реализации технического, инженерно-технологического

Характеристика контингента ГБОУ лицея №144 Калининского района Санкт-Петербурга - см. приложение 1.

Целью реализации Программы является создание условий 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 ГБОУ лицея №144 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 ГБОУ лицея №144, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ Лицее №144 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 лицея №144 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ лицея №144.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ лицея №144, принята на заседании педагогического совета ГБОУ лицея №144, согласована с Попечительским советом, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ лицее №144 основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- *научности* предполагает реализацию в ГБОУ лицее №144 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 «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ лицее №144 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБОУ лицее №144 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;
- плавный «вход» молодого учителя в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений;
- 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 ГБОУ лицеем №144 и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ лицея №144) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ лицея №144).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ лицея №144, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ лицее №144. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование педагогического, ученического и родительского сообществ. 2. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ лицее №144. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 5. Выбор форм наставничества. 6. На внешнем контуре информационная и просветительская работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы наставничества. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ лицея №144. 2. Анализ наличной ситуации в ГБОУ лицее №144 3. «Дорожная карта» реализации наставничества. 4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5. Приказ об утверждении Положения об организации наставничества в ГБОУ лицее №144. 6. Пакет установочных документов. 7. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ лицея №144, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	<ol style="list-style-type: none"> 1. База наставляемых 2. Карта аналитики областей запросов
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГБОУ лицея №144 включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической 	<ol style="list-style-type: none"> 1. База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: <ul style="list-style-type: none"> -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».

	<p>атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (пересечение с выпускниками лица). 	
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. Заполнение 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг: <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	1.Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2.Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3.Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ лицей №144. 3. Популяризация эффективных практик наставничества	1.Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 2.База потенциальных наставников. 3.Банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ лицей №144. 4.Поощрение наставников.
----------------------	--	--

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 ГБОУ лицей №144:

- заседание Педагогического совета ГБОУ лицей №144 «Реализация Целевой модели наставничества в образовательном и социокультурном пространстве Лицея»;

- размещение информации о реализации Программы в СМИ (школьный уровень, социальные сети, муниципальные органы печати и др.);

- проведение круглых столов с Советом самоуправления, членами ученических сообществ;

- классные часы с обучающимися ГБОУ лицей №144 с целью информирования о Программе наставничества;

- создание информационной страницы «Наставничество» на сайте лицей <http://lyceum144.ru/>

- включение в повестку родительских собраний вопросов, связанных с внедрением в лицее Программы наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение практико-ориентированного семинара для кураторов программ наставничества с целью обмена опытом по вопросам внедрения и реализации Целевой модели наставничества.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ лицей №144 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «ученик-ученик»,
- «учитель-учитель»,
- «работодатель-ученик».

5.3. Форма наставничества «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося 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, спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций

4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

5. Оказание помощи в адаптации к новым условиям образовательной среды.

6. Формирование эффективного сообщества обучающихся Лицея и сообщества выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все значимые образовательные, социальные, культурные и спортивные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации.

3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектно-исследовательских и творческих проектов.

Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
-активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативностью мышления, -ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты, -победитель или призер олимпиад и соревнований разного уровня, -лидер ученического самоуправления, -лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации.	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий средние образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Характеристика участников формы наставничества «учение-ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий-слабо успевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Равный-равному»	Обмен навыками для достижения образовательных целей и восполнения желаемых компетенций
«Старший-младшему»	Психоэмоциональная поддержка, помощь в адаптации в коллективе или развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, адаптация к новым условиям обучения.
«Победитель-будущему победителю»	Возможность реализации совместного проекта с целью достижения желаемого результата для обеих сторон

Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «ученик-ученик»	-заседание Совета ученического самоуправления, -размещение информации о реализации Программы в СМИ (школьное телевидение, социальные сети и др.).
Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества	-анкетирование, -собеседование, -создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	-обучение проводится куратором, -тренинги.
Отбор обучающихся, желающих принять участие в Программе наставничества, а также тех, кто имеет проблемы с адаптацией к новым условиям обучения.	-анкетирование, -собеседование, -создание и использование базы наставляемых.
Формирование групп, пар	-личные встречи, -обсуждения, -рабочие встречи.
Подведение итогов Программы наставничества	-анкетирование, -заполнение дневников обратной связи.
Рефлексия реализации формы наставничества «ученик-ученик»	Анализ эффективности реализации Программы наставничества.

5.4. Форма наставничества «Учитель-учитель» предполагает построение продуктивной образовательной среды в педагогическом коллективе в новых образовательных условиях на основе взаимообогащающих отношений (внедрения новых цифровых технологий (ЭО и ДОТ), улучшение личных показателей эффективности работы педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций).

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Повышение уровня удовлетворённости педагога собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе.
4. Сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах.
5. Рост числа собственных профессиональных работ (статьи, исследования, методические практики и др.), желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

Наставник		Наставляемый
<p>-опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель профессиональных конкурсов),</p> <p>-склонный к активной общественной работе,</p> <p>-лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества,</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Для реализации задач можно выделить два типа наставников</p>		<p>-молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями,</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации,</p> <p>-педагог, находящийся в процессе адаптации к новым образовательным условиям (ЭО и ДОТ),</p> <p>-педагогический работник – участник конкурса профессионального мастерства,</p> <p>- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Типы наставников		
Консультант	Предметник	
<p>-создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>-контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p>	<p>-опытный педагог того же предметного направления, что и молодой (вновь пришедший) учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог-молодой специалист»	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
«Эксперт-опытный»	Педагог, владеющий цифровыми навыками и современными технологиями, помогает педагогу, находящемуся в процессе адаптации к новым образовательным условиям (внедрение новые цифровых

	технологий (ЭО и ДОТ)).
«Лидер-будущий победитель»	Помощь и методическое сопровождение педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах.
«Опытный классный руководитель-молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых навыков в работе с классными коллективами и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «учитель-учитель»	-заседание Педагогического совета, -Методический совет, -размещение информации о реализации Программы в СМИ (школьное телевидение, социальные сети и др.), -практико-ориентированный семинар.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь коллегам	-анкетирование, -собеседование, -создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	-анкетирование, -собеседование, -создание и использование базы наставляемых.
Формирование групп, пар	-личные встречи, -обсуждения.
Творческая деятельность, успешная адаптация	-проведение мастер-классов, открытых уроков -заполнение дневников обратной связи.
Рефлексия реализации формы наставничества «учитель-учитель»	Анализ эффективности реализации Программы наставничества.

5.5. Форма наставничества «Работодатель-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся лица, при котором работодатель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему в профессиональном и личностном самоопределении и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель: успешное формирование у школьника представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной, профессиональной траектории развития.

Задачи:

1. Помощь обучающимся в определении личностных образовательных перспектив, осознания своего образовательного и личностного потенциала.
2. Осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.
3. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация, укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.
4. Формирование устойчивого школьного сообщества, которое взаимодействует с работодателем.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри лицея.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, проектно-исследовательских и социокультурных проектов учащихся.
3. Рост числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем.
4. Увеличение числа выпускников, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель-ученик»

Наставник	Наставляемый
<p>-ответственный, социально активный человек, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к преобразованию образовательной среды,</p> <p>-участник образовательных, проектно-исследовательских и творческих проектов,</p> <p>-увлекающийся и способный передать свою творческую энергию другим,</p> <p>-образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>	<p>-обучающийся, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развивать собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p>

Характеристика участников формы наставничества «работодатель-ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Куратор-автор проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, исследовательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.
«Равный-другому»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.

Схема реализации формы наставничества «работодатель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «работодатель-ученик»	-размещение информации о реализации Программы в СМИ (школьное телевидение, социальные сети и др.), -заседание школьного ученического самоуправления.
Отбор наставников из числа активных работодателей, выражающих желание помочь обучающимся	-анкетирование, -собеседование, -создание и использование базы наставников.
Обучение наставников	-тренинги, -проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.
Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов,	-анкетирование, -собеседование,

подходящих для их решения	-создание и использование базы наставляемых.
Формирование групп, пар	-личные встречи, -обсуждения.
Творческая деятельность, успешная адаптация	-защита проектов, анализ успеваемости/уровня навыков, - проведение мастер-классов, тестирование.
Рефлексия реализации формы наставничества «работодатель-ученик»	Анализ эффективности реализации Программы наставничества.

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 даст 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.

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 образовательного учреждения, 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 выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента лиц.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.		
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.		
	из них:		
.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.		
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.		
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
3	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.		
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ		
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ		
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)		