

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 342
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ПРИНЯТО

решением Управляющего совета
Образовательного учреждения
протокол от 31.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор
Образовательного
Учреждения

М.Ю.В. Левкович
приказ от 01.09.2022 № 117/26-о



РАССМОТРЕНО

Советом обучающихся
протокол от 31.08.2022 № 1
Советом родителей
протокол от 31.08.2022 № 1

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022/2023 учебный год**

Санкт-Петербург
2022

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее — ГБОУ школа № 342) 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 РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-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).

В программе наставничества используются следующие понятия и термины.

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимодействие обучающегося обществу, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке с ролевой ситуацией, определяемой основной деятельностью и позицией участника.

Программа наставничества (далее — Программа) — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения охладимых результатов.

Наставляемый — участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник — участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор — сотрудник ГБОУ школы № 342, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации Программы в образовательных организациях.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на научных исследованиях и практическом опыте, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными ранее знаниями и навыками.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Программа наставничества ГБОУ школы № 342 разработана на основании:
- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - распоряжения Министерства просвещения 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»;
 - распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 27 июля 2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию в административных районах Санкт-Петербурга»;
 - Указ Президента Российской Федерации «О провозглашении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
 - Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ 1128/08 с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
 - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
 - Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»
 - Примерное Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от Центра развития наставничества работников в образовательных организациях от Центра развития педагогических работников
 - Типовые приказы о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от Центра развития наставничества работников в образовательных организациях от Центра развития наставничества
 - устава ГБОУ школы №342.
- 1.2. Программа разработана на основании типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школы № 342, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы № 342, согласована с советом родителей и советом обучающихся. Утверждена руководителем. Настоящая Программа определяет порядок организации наставничества в ГБОУ школе № 342.
- 1.3. Цель Программы — создание условий для максимального раскрытия потенциала личности наставляемого (обучающегося, молодого и опытных специалистов, а также студентов) для их профессионального (предпрофессионального) и личностного развития в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.
- Задачами являются:
- улучшение показателей ГБОУ школы №342 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
 - раскрытие потенциала каждого наставляемого (ученика, молодого специалиста, опытного специалиста, студента);
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы для реализации совместных программ и проектов, а также поддержки молодых специалистов;
 - развитие гибких навыков (метакомпетенций) и лидерских качеств учащихся, студентов и педагогов в качестве основы для успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах проектной и внеурочной деятельности, профориентационных мероприятий.

1.4. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школе № 342 основывается на следующих принципах:

- Принцип самоорганизации и преемственности. Программа наставничества основывается на взаимодействии сопряженных, взаимосвязанных подсистем школы (основного, дополнительного, профильного образования, клубной работы, воспитания и самовоспитания). Интегрирующей характеристикой самоорганизации является событийно-деятельностный подход.

- Принцип индивидуализации. Сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых.

- Принцип вариативности. Приоритетом при организации наставничества является построение индивидуальной траектории развития как учителя, так и ученика. Вариативность образовательных программ, используемых технологий, способов коммуникации обеспечивает максимальный учет индивидуальных особенностей личности и формирует наиболее благоприятные условия для ее развития.

- Принцип здоровьесбережения. Сохранение и развитие здоровья детей и учителей, адаптивность системы образования к уровню и особенностям развития обучающегося.

- Принцип дополняемости. Программа наставничества должна быть реализована таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства, интересы наставника или цели программы не могут иметь приоритета перед интересами наставляемого. Участие в программе наставничества является дополнением к текущей образовательной и/или профессиональной деятельности наставляемого.

- Принцип сотрудничества. В основе принципа положены идеи максимального использования образовательных возможностей внутренней и внешней среды, выстраивание тесных и устойчивых взаимоотношений между образовательной системой и окружающей средой, создание условий для профессиональной (педагогической), междисциплинарной кооперации и рамках реализации Программы.

- Принцип компетентности. Владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации.

- Принцип лояльности. Уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния.

- Принцип конфиденциальности. Неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (возможность передать ее другим лицам лишь с согласия наставляемого).

- Принцип добровольности. Участие в Программе по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого-либо вида работ с наставником.

- Принцип личной ответственности. Ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предвещающего опыта.

1.5. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной в иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель – учитель», «ученик – ученик», «работодатель – студент».

1.6. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ школы № 342 в образовательной,

культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ГБОУ школе № 342 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства и взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности учителей и обучающихся школы, связанное с развитием гибких навыков (мета компетенций);
- проведение молодыми специалистами цикла мероприятий по дрессированию опыта, публикация материалов к ним;
- увеличение количества проектов и исследований, проводимых школьниками и представителями на мероприятиях и конкурсах различного уровня;
- улучшение показателей активности и мобильности профессионального и личностного развития в конкурсном движении и жизнедеятельности школы.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБОУ ШКОЛЫ № 342 ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школы № 342) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ школы № 342).

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 лицами педагогической работы/кадр ГБОУ школы № 342, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся/студентов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школе № 342. Передача в ЦРН подлежат персонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе № 342

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для реализации программы в ГБОУ школе № 342. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	1. Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ школы № 342. 2. Характеристика контингента ГБОУ школы № 342 (Приложение 1). 3. Дорожная карта реализации наставничества (Приложение 2). 4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. 5. Пакет документов. 6. Программа наставничества
Формирование обновленной базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ школы № 342 в 2022-2023 учебном году, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых посредством анкетирования.	База наставляемых, карта аналитичи областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ школы № 342 включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем, которая

	<p>трансформации личного педагогического опыта и созданию продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы мастеров на числе успешных представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	<p>включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу мастеров по педагогов школы; - базу мастеров от организаций, заинтересованных в передаче профессионального опыта.
<p>Сбор и обучение мастеров</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление мастеров, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение мастеров для работы с учащимися 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными участниками. 2. Собеседование. 3. Провод о назначении мастеров. 4. Обучение мастеров.
<p>Формирование мастерских пар/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех собранных мастеров в всех мастерских в любом формате. 2. Финализируются пар/группы в специальной базе куратора. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированные пар/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашение мастеров/представителей. 3. Провод о закреплении пар/мастерских групп. 4. Выполнение индивидуального маршрута мастерского
<p>Организация хода работы мастерских пар/групп</p>	<p>Закрепление партнеров и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство; - рабочую встречу; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обратная связь от мастеровых (для мониторинга динамики влияния Программы на мастеровых); - сбор обратной связи от мастеров, мастеровых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<p>Завершение программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пар/группы. 2. Оповещение участников пары в родителей (законных представителей) мастеровых об окончании мастерства. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ школы № 342 4. Популяризация эффективных практик. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провод и проведение мероприятия Программы. 2. База потенциальных мастеров, банк методических материалов, развитие сообщества ГБОУ школы № 342

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 социального окружения ГБОУ школы № 342:
- проведение классных часов для обучающихся 5-11 классов с целью информирования об имеющейся Программе;
 - проведение тематической встречи с Советом родителей с целью информирования об имеющейся Программе;
 - публикация актуальной информации по вышеуказанным направлениям на официальном сайте ОУ (<http://school342.spb.ru>).

На этапе завершения Программы предусматриваются следующие итоговые события:

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы № 342 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель – ученик», «ученик – студент – работодатель».

3.3. Описание указанных в п. 3.2 форм наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели схеме ролевых моделей.

3.3.1. Форма наставничества «учитель-учитель».

Цель:

Создание условий для максимального полного раскрытия личностного потенциала молодых специалистов и построения ими вертикальной и горизонтальной карьеры.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс адаптации педагогов в постоянно меняющихся образовательных условиях.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и вновь принятых сотрудников в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развите творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния педагогов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- рост числа различных профессиональных проб.

Наставник:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и семинаров);
- молодой педагог, обладающий знаниями, необходимыми в образовательном процессе, и готовый транслировать их педагогам с разным опытом работы;
- педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

- молодой педагог и/или вновь принятый сотрудник (опыт работы в организации до 3-х лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса и/или в профессиональной адаптации в рамках должности;
- опытный педагог, адаптирующийся к новому месту работы и/или нуждающийся в освоении новых технологий и методик организации образовательного процесса.

Этап	Мероприятия	Срок	Ответственные
------	-------------	------	---------------

Подготовка условий для запуска программ наставничества	<p>Определение приоритетов и формирование плана деятельности группы молодых начинающих специалистов на текущий учебный год.</p> <p>Утверждение в актуальной редакции локальных актов, регламентирующих организацию наставничества в ОУ.</p> <p>Назначение ответственного.</p>	<p>Сентябрь 2022</p>	<p>Директор Левкович Ю.В.</p> <p>Заместители директора по УВР, ответственные за разные уровни обучения</p>
Формирование базы наставничем	<p>Вовлечение вольно работающих сотрудников в деятельность.</p> <p>Обеспечение вновь принятым сотрудникам доступа к информационным ресурсам ОУ.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2022</p>	<p>Заместитель директора по УВР, ответственные за разные уровни обучения</p>
Формирование базы наставников	<p>Опрос педагогов-наставников и формирование плана открытых уроков, занятий.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2022</p>	<p>Руководители структурных подразделений</p>
Обор и обучение наставников	<p>Привлечение сотрудников организации-партнеров на основе системы образования.</p>	<p>Ноябрь 2022</p>	<p>Научный руководитель ОУ, руководители структурных подразделений</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>Подготовка приказа о наставничестве на основании локальных актов ОУ.</p> <p>Формирование графика взаимного посещения уроков, занятий.</p> <p>Проведение педагогической мастерской, направленной на актуализацию авторской позиции молодого специалиста.</p>	<p>Ноябрь 2022</p>	<p>Заместитель директора по УВР, ответственные за разные уровни обучения</p> <p>Педагог-наставник</p>
Организация хода работы наставнических пар/групп	<p>Проведение заседания группы молодых и начинающих специалистов в форме мастерских педагогической практики не реже 1 раз в месяц.</p> <p>Взаимное посещение уроков, занятий и индивидуальное сопровождение молодых специалистов наставниками.</p> <p>Финансирование заседания и иных мероприятий группы молодых и начинающих специалистов.</p> <p>Подготовка методических материалов для группы молодых и начинающих специалистов.</p>	<p>Декабрь 2022 – январь 2022</p>	<p>Методический совет ОУ</p> <p>Заместители директора по УВР, ответственные за разные уровни обучения</p> <p>Педагог-наставник</p>
Завершение программы	<p>Проведение итогового заседания группы молодых и начинающих специалистов.</p> <p>Анализирование участников программ наставничества.</p> <p>Подготовка аналитической записки по результатам деятельности клуба для публикации в ежегодной брошюре «Наша школа: ответственность и инновации».</p>	<p>Ноябрь – декабрь 2022</p>	<p>Методический совет ОУ</p>

3.3.2. Форма наставничества «ученик-ученик».

Цель:

Повышение качества образовательных результатов и уровня мотивации, а также уровня сформированности гибких навыков учащихся с учетом их индивидуальных возможностей и потребностей через участие в проектной деятельности.

Задачи:

- способствовать достигнению учащимися более высоких образовательных, творческих и иных личностных результатов;
- способствовать вовлечению слабо мотивированных учащихся в жизнь внутрискольного сообщества;
- способствовать созданию ситуации успеха для всех учащихся вне зависимости от их успеваемости по предметам через гибкое определение типов и тем проектных работ;
- создать условия для развития гибких навыков, востребованных в образовательной и будущей профессиональной деятельности, у всех учащихся, выполняющих проектные работы (сообразно типам и темам проектных работ);
- помочь мотивированным учащимся в реализации авторской позиции, лидерского потенциала в качестве наставников (в рамках групповых проектов)

Ожидаемый результат:

- создание для всех учащихся условий для включения в жизнь внутрискольного сообщества в подходящих для них формах и подходящем объеме;
- повышение успеваемости учащихся по предметам за счет использования межпредметного и метапредметного потенциала;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса и школьного сообщества в целом;
- обеспечение актуальности и практикоориентированности проектных работ, рост числа успешно выполненных работ и повышение качества их выполнения.

Наставник:

- активный ученик, обладающий позитивным опытом проектной деятельности;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований различных уровней;
- лидер класса или параллели, активно участвующий в жизни школы, участник детско-юношеских организаций и объединений различных уровней.

Наставляемый:

- пассивный, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся 5-11 классов, не готовый самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу;
- активный обучающийся 5-11 классов, проявляющий авторскую позицию, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, заинтересованный в самореализации в рамках проектной деятельности, желающий развивать собственные гибкие навыки, но не обладающий ресурсом для их развития.

Этап	Мероприятия	Срок	Ответственные
Подготовка условий для реализации программы наставничества на 2022-2023 уч.г.	Определение приоритетов в организации проектной деятельности учащихся на текущий учебный год (в рамках педагогического совета). Информирование учащихся 5-11 классов о параметрах выполнения индивидуальных и	Октябрь 2022	Методический совет ОУ

Формирование баз представленных	групповых проектных работ в текущем учебном году (в рамках классных часов).	Октябрь-ноябрь 2022	Классные руководители, педагоги-предметники
Формирование баз наставников	Сбор информации о лицах и предполагаемых темах проектных работ, выбранных учащимися.	Октябрь-ноябрь 2022	Заместитель директора по УВР, ответственные за разные уровни обучения
Отбор и обучение наставников	Подготовка наставников в тренинговой форме. Оказание помощи наставникам и предоставление им в определенном порядке и тем проектных работ (актуальных, практикоориентированных).	Ноябрь 2022	Методический совет ОУ
Формирование двусторонних пар/групп	Ожидательное утверждение тем и тем проектных работ. Формирование совместно обучающихся для выполнения проектных работ. Создание условий для взаимодействия обучающихся - наставников и наставляемых.	Ноябрь 2022	Педагог-предметник, обучающиеся 5-11 классов Методический совет ОУ
Организация хода работ наставнических пар/групп	Выполнение проектных работ, сопроводение проектных работ наставниками. Представление в классе и защита проектных работ.	Декабрь 2022 – март 2023	Педагог-предметник, обучающиеся 5-11 классов Методический совет ОУ
Завершение программы	Анализ результатов проектной деятельности обучающихся в текущем учебном году.	Май – июль 2023	Методический совет ОУ

3.3.3. Форма наставничества «студент-работодатель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставляемый-наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через сообщество блоггеров выпускников и из числа активных профессионалов школы. Проводится опрос / встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставникам.	Осуществляется куратором программы в организации / встречами приглашенным и спешивающим. Работа с персонами МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника». Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессионалами	Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. 2) Групповая встреча наставников от школы наставляемых с последующим обменом опытом обобщением выбором.	Итоговые результаты реализации программы КСО. Статус лидера и значимого взрослого, повышение авторитета. Результат коммуникационных навыков. Активное участие в сообществе блоггеров выпускников	Представление конкурсных результатов взаимодействия. Защита проекта, представление бизнес-модели, продукта, результатов стажировки, тестирование на предмет оценок профессиональностью ГИЯМИИ наставник

	х компетенций.	3) День открытых дверей в школе с последующим сбором обратной связи от преподавателей.	<p>Приманность, признание.</p> <p>Получение ценных и подготовленных кадров.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>получение наставленным приглашения на работу.</p> <p>Оценки работы наставника и наставленного посредством мультисравнения.</p>
--	----------------	--	--	---

Цель:

Повышение качества образовательных результатов и уровня мотивации, а также уровня сформированности гибких навыков студентов с учетом их индивидуальных возможностей и потребностей, для разработки и реализации совместных проектов школы и колледжа.

Задачи:

- способствовать достижению студентов более высоких образовательных, творческих и иных личностных результатов;
- создать условия для развития гибких навыков, востребованных в образовательной и будущей профессиональной деятельности, у всех студентов, выполняющих проектные работы (сообразно типам и темам проектных работ).

Ожидаемый результат:

- создание для всех учащихся условий для включения в жизнь внутрискольного сообщества в подходящих для них формах и подходящем объеме;
- обеспечение актуальности и практикоориентированности проектных работ, рост числа успешно выполненных работ и повышение качества их выполнения.

Наставник:

- опытный учитель, обладающий позитивным опытом проектной деятельности;
- Наставляемый:**
 - студент колледжа, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, заинтересованный в самореализации в рамках проектной деятельности, желающий развивать собственные гибкие навыки, но не обладающий ресурсом для их развития.

Этап	Мероприятие	Срок	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>Определение приоритетов в организации проектной деятельности студентов на текущий учебный год (в рамках педагогического совета).</p> <p>Информирование студентов о параметрах выполнения индивидуальных и групповых проектных работ в текущем учебном году (в рамках классных часов).</p>	октябрь 2022	Методический совет ОУ

Формирование баз данных наставников	Сбор информации о типах и предполагаемых темах проектных работ, выбранных студентами.	Октябрь 2022	Классные руководители, педагоги-предметники
Формирование баз данных наставников	Анкетирование и выбор наставников из числа опытных учителей	Октябрь 2022	Заместители директора по УВР, соответствующие уровни обучения
Отбор и обучение наставников	Подготовка наставников в тренинговой форме. Оказано помощь наставникам и наставникам в определении типов и тем проектных работ (актуальных, практикоориентированных).	Январь 2022	Методический совет ОУ
Формирование наставнических пар/групп	Окончательное утверждение темов и тем проектных работ. Формирование совместно индивидуальных темов выполнения проектных работ. Создание условий для взаимодействия наставников и наставляемых.	Ноябрь 2022	Педагогич-предметники, студенты Методический совет ОУ
Организация хода работы наставнических пар/групп	Выполнение проектных работ, сопровождение проектных наставниками. Представление в классе в защита проектных работ.	декабрь – март 2023	Педагогич-предметники, студенты Методический совет ОУ
Завершение программы	Анализ результатов проектной деятельности обучающихся в текущем учебном году.	Май - июнь 2023	Методический совет ОУ

3.3.4 Форма наставничества «работодатель-ученик».

Формы работодателя - ученика и «студент — ученик» реализуются в проектной деятельности Школы, которая осуществляется поэтапно:

1. Ученикам 10-11 классов (в обязательном порядке) и 1-8 кл (по желанию) предлагается проактивизировать интересующую их проблему с готовностью в результате проекта минимизировать, либо полностью решить её.
2. **Наставника-ментора** предлагает сам или ему помогает найти куратор проектов в случае, если проблема носит профессиональный характер, а компетенций тьютора недостаточно для качественного его сопровождения.
3. К **фасилитаторам**, ребятам, успешно защитившим свои проекты в прошлые годы проектант также может обращаться при организации и оформлении проекта. В 2021-2022 учебном году помогают фасилитаторы ВШЭ, студенты, имеющие высококачественные исследования и проекты в своем опыте и готовые помогать ребятам в работе над выбором темы, над проблемой исследования.

Менторам - наставникам являются специалисты СПО и ВУЗов, предприятий, коммерческих организаций и т.д., способные и готовые в своей области деятельности профессионально помочь ребятам старших классов преодолеть трудности, возникающие у них при реализации проектной и исследовательской деятельности в профессиональной сфере.

Цель: поддержка учащегося в интересующей его профессиональной сфере, связанная с реализацией проекта, проведения исследования, профессиональным становлением.

Задачи:

1. помощь 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 направлена на формирование работы с населением через проекты.

Работа осуществляется в группах: ученик-руководитель проекта — наставник (в некоторых проектах задействованы и студенты, как фасилитаторы)

Результат: реализация потребности в передаче своего профессионального опыта будущим поколениям, удовлетворение от общения с умными интересными ребятами и возможности в гандеме реализовать те проекты, на которые у самого наставника физически не хватает времени.

Этапы реализации	Мероприятия	Срок	Ответственные учреждения
Представление программы наставничества работодателю-ученику	Опрос учеников на предмет выбора темы проекта или исследования.	Октябрь 2022	Методический совет ОУ
Отбор наставников	Проектная тем и целей проектов, отбор проектов, нуждающихся в профессиональном сопровождении. Собеседование с наставниками. Составление базы наставников.	Октябрь-ноябрь 2022	Классные руководители, педагоги-предметники
Отбор наставников	Собеседование с потенциальными наставниками и руководителями проектов. Поиск наставников для нуждающихся. Составление базы наставников.	Октябрь-ноябрь 2022	Заместитель директора по УВР, ответственные за разные уровни обучения
Формирование групп	Организуем встречи группы куратором.	Ноябрь 2022	Методический совет ОУ
Обучение наставников	Индивидуальные встречи с наставниками.	Ноябрь 2022	Педагогический предметник, обучающиеся 5-11 классов
Работа в группах	Представление промежуточных результатов взаимодействия во второй половине декабря. Опрос удовлетворенностью показателями.	Декабрь 2022 – март 2023	Педагогический предметник, обучающиеся 5-11 классов. Методический совет ОУ
Рефлексия реализации наставничества	Анализ результатов реализации программы, в т.ч. ожиданий и индивидуальных достижений (результатов) участников через написание и опубликование продуктов проектов, статей, участие в конкурсах, конференциях...	Май – июнь 2023	Методический совет ОУ
Фестиваль проектов, конференции научно-практическая			

VI. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отслеживать важные показатели качества взаимовлияния ГБОУ школы №342, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;
- оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ГБОУ школы № 342 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 итогам первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является анализ реализуемой Программы по следующим позициям:

- сильные и слабые стороны Программы;
- изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия;
- расхождение 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 увлеченных участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из

которых осуществляется до входа в Программу, а второй – по итогам прохождения Программы. Все зависящие от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка образовательных стратегий образования пар.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвигаемых 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.

Результатам второго этапа мониторинга является оценка динамики:

- 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;
- удовлетворенности педагогов психологическим климатом в школе.

Собранная информация представляется в виде статистического отчета с выделением значимых корреляционных связей и различий, качественно описанным проведенной математической обработки, визуализацией в графической форме (при необходимости).

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Характеристика контингента ГБОУ школы № 342

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.11.2022	Прогноз 31.12.2023
1	Численность обучающихся, чел. в том числе:	750	760
1.1	численность обучающихся в 1-4/5-9 классах, чел. из них:	360/390	360/400
1.1.1	обучающиеся на «4» и «5», чел.	200/100	220/120
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	22	30
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	36	45
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	8	8
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел. из них:	60	80
1.2.1	обучающиеся на «4» и «5», чел.	25	35
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	9	12
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	11	14
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	8	8
3	численность педагогических работников, чел. в том числе:	89	90
3.1	численность персонала с первой квалификационной категорией, чел.	25	27
3.2	численность лиц с высшей квалификационной категорией, чел.	37	38
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	5
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	25	20
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	27	26
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	3	4
4	Количество партнеров ГБОУ школы №342 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школы №342	6	12
5	численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школы № 342	90	100
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школы №342 (указать, какие) – МО «Ивановский»	1	1

Этап	Содержание	Исполнитель	Сроки	Ответственные
<p>Подготовка исходных реализации программ на наставничества 2022-2023</p>	<p>1. Изучение нормативной базы и тематических источников интернетов</p>	<p>1. Изучение расширения Министрства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся по для организации осуществления образовательной деятельности образовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» 1.2. Изучение литературы о программах наставничества в ТБОУ, типовый формат программы наставничества в ТБОУ и методические рекомендации по ее созданию.</p>	<p>Октябрь 2022</p>	<p>Директор, администратор</p>
<p>2. Информирование педагогического коллектива, родителей-кооператоров, кооператоров ТБОУ школы №342 о целях и задачах программы наставничества</p>	<p>2.1. Проведение классных часов для учащихся 5-11 классов с целью информирования и информации педагогического коллектива, 2.2. Проведение тематической встречи с советом родителей с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Публикация аннотированной информации по реализуемому направлению на официальном сайте ОУ.</p>	<p>Октябрь 2022</p>	<p>Директор, администратор, консультант педагогический</p>	
<p>3. Подготовка базы реализации программы наставничества в ТБОУ школе №342</p>	<p>3.1. Издание приказа «О утверждении целевой модели наставничества в ТБОУ школе №342». 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ТБОУ школе №342. 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ТБОУ школе № 342. Издание приказа об утверждении Лицейской модели наставничества 3.4. Назначение куратора программы наставничества ТБОУ школы № 342 (название приказа) 3.5. Обучение куратора.</p>	<p>Октябрь 2022</p>	<p>Директор, администратор, педагогический руководитель</p>	
<p>Формирование базы наставничества</p>	<p>Сбор данных о наставничествах</p>	<p>1. Анализирование образовательных/педагогических программ, желаемых принять участие в программе наставничества. Сбор данных на сбор и обработку персональных данных от кооператоров/участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставников о программе, сбор данных. 2. Сбор документов/информации о запросах, наставничествах (образовательных) от представителей классной администрации, родителей, педагогов. (Сбор данных на сбор и обработку персональных данных от запросов представителей несовершеннолетних участников)</p>	<p>Октябрь- ноябрь 2022</p>	<p>Куратор, администратор, педагогический руководитель</p>

«Дорожная карта» реализации модели наставничества в ТБОУ школе № 342
на 2022/2023 гг.

		<p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных неэпифитных на основе данных.</p> <p>5. Допромирование базы данных неэпифитных на основе обучающих.</p> <p>6. Выбор форм неэпифитных на основании анализа результатов образовательного процесса и контента ГОУ школа № 342</p> <p>7. Создание Программ неэпифитных.</p>								
Административная служба Куратор, руководители	Октябрь - ноябрь 2022	<p>1. Оценка участников-студентов по заданным параметрам, необходимость или отсутствия сравнения и мониторинга влияния программ на всех участках.</p> <p>2. Анализ влияния фрейм потенциальных неэпифитных, желают ли принять участие в программе неэпифитных. Сбор данных на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных неэпифитных и сопоставление данных с анкетами неэпифитных. Формирование базы неэпифитных.</p>								
Куратор, психолог	Ноябрь 2022	<p>1. Оценка влияния неэпифитных по заданным параметрам</p> <p>2. Сопоставление с анкетными.</p> <p>3. Поиск о влиянии неэпифитных.</p> <p>4. Обучение неэпифитных</p>								
Формирование базы неэпифитных	Составление неэпифитных									
Формирование неэпифитных	Формирование неэпифитных									
Формирование неэпифитных пар/групп	Формирование неэпифитных пар/групп	<p>1. Кураторы всех участков программы с представителями неэпифитных</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного неэпифитного/неэпифитного после завершения крутого стола</p> <p>3. Анализ анкет и формирование пар/групп</p> <p>4. Информирование участков о сформированных пар/группах, формирование пар/групп приказом руководителя ГОУ школы №342.</p> <p>5. Составление плана индивидуального развития неэпифитных.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения неэпифитного, не сформировавшего пар/групп (при необходимости), проводить поиск неэпифитных.</p>								
Завершение работ пар/групп	Завершение работ пар/групп	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи неэпифитных и неэпифитного.</p> <p>2. Проведение второй, рабочей встречи, встречи неэпифитных и неэпифитного.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования работы процесса в рамках программы неэпифитных с неэпифитном и неэпифитным.</p> <p>4. Регулярные встречи неэпифитных и неэпифитного.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи неэпифитных и неэпифитного.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участков программ</p> <p>7. Проведение регулярной заключительной встречи всех пар и групп неэпифитных и неэпифитных.</p> <p>8. Анализирование участков. Мониторинг влияния неэпифитных/неэпифитных в программе.</p>								
Завершение работ пар/групп	Завершение работ пар/групп	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы неэпифитных и влияния программы на всех участках.</p> <p>2. Оценка участков по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участках.</p> <p>3. Оценка влияния влияния программ на всех участках.</p>								
Куратор, руководители администрации, руководители	Май - июль 2022	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы неэпифитных и влияния программы на всех участках.</p> <p>2. Оценка участков по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участках.</p>								

	<p>проектное открытое муниципальное предприятие для коммерциализации практики наставничества и направленной работы наставников</p>	<p>3. Приказ о подведении итогов работы наставнической деятельности. Благодарственные письма наставникам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия программы. 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы: наставничества, муниципалитета, представителей 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 проведение совместной работы в рамках программы наставничества 9. Публикация результатов программы наставничества, музыки наставников. 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставников. 11. Формирование методической базы наставников.</p>		
--	--	--	--	--