

Государственное общеобразовательное учреждение
школа-интернат №2 Кировского района Санкт-Петербурга

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы-интерната №2 Кировского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 год**

Санкт-Петербург
2022 г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната №2 Кировского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ школа-интернат №2) (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-интерната №2 характеризуется следующими успехами и проблемами:

- Система образования ГБОУ школы-интерната №2 стремится соответствовать требованиям, предъявляемым в XXI веке к образовательному процессу и оснащению современной образовательной среды;
- Сформированы педагогические традиции, в том числе обучения и воспитания детей с нарушением зрения;
- Высока мотивация коллектива к профессиональному росту, освоению новых технологий, в том числе цифровых;
- Высокий % специалистов, не имеющих опыта работы с детьми с ОВЗ, молодых специалистов, нуждающихся в поддержке в период адаптации к работе и в коллективе; необходима помощь в приобщении молодых специалистов к культуре и традициям коллектива, объединении в профессиональную команду;
- Увеличивается количество обучающихся с ОВЗ с особыми образовательными потребностями (ООП), требующих создания расширенного спектра условий обучения и воспитания и, как следствие, дефицит педагогических кадров, умеющих и желающих работать с детьми с ОВЗ с ООП.

Характеристика контингента ГБОУ школы-интерната №2 Кировского района Санкт-Петербурга (см. приложение 2).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школе-интернате №2 Кировского района Санкт-Петербурга являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- адаптация молодого неопытного учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого и неопытного педагога 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 школы-интерната №2, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

I.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ школе-интернате №2 Кировского района Санкт-Петербурга 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-интерната №2 Кировского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ школе-интернате №2 Кировского района Санкт-Петербурга.

I.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, Программой наставничества для молодых и неопытных педагогов «Вхождение в специальность» проектной группой ГБОУ школы-интерната №2 Кировского района Санкт-Петербурга, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы-интерната №2, согласована с Советом родителей и Советом обучающихся, утверждена директором ГБОУ школы-интерната №2 (Приложение 1).

I.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школе-интернате №2 основывается на следующих принципах:

- *«Не навреди»:* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избегать риска нанесения вреда наставляемому, учитывать современные требования тифлопедагогики и психологии. 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 обслеования 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, особенностей обучающихся с ОВЗ и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
- *Легитимности:* 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*: реализация в ГБОУ школы-интерната №2 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. Формами наставничества, значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период, является форма «учитель-учитель» и «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ школы-интерната №2 в образовательной, культурной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ГБОУ школе-интернате №2 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ школы-интерната №2 и партнерами, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГБОУ школы-интерната №2 по внедрению Целевой модели наставничества

II.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школы-интерната №2) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ школы-интерната №2).

II.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ школы-интерната №2, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

II.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ школы-интерната №2. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

II.4. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе-интернате №2 Кировского района Санкт-Петербурга

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	октябрь – ноябрь 2021 г.	Сторчилова А.А.
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Выступление на Совете старшеклассников. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте ОО. 6. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.).	октябрь 2021 г.– февраль 2022 г.	Сторчилова А.А. Бейнарович К.К.
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО». 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОО» (издание приказа). 5. Разработка модели внедрения наставничества в ГБОУ школу-интернате №2	ноябрь – декабрь 2021 г.	Бейнарович К.К.
		Повышение компетенций в области реализации модели наставничества куратором программы	Прохождение куратором курсовой подготовки «Целевая модель наставничества "Педагог-педагог": петербургский опыт реализации»	ноябрь – январь 2021 г.	Сторчилова А.А.
		Выбор форм и	1. Проведение мониторинга по	декабрь	Сторчилова

		программ наставничества исходя из потребностей ОО	<p>выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОО.</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Студент – ученик», в зависимости от запросов ОО.</p> <p>4. Коррекция и приведение в соответствие с моделью наставничества программы ГБОУ школы-интерната №2 «Вхождение в специальность»</p>	<p>2021 г.</p> <p>январь 2022 г.</p> <p>февраль 2022 г.</p> <p>ноябрь 2021 г.</p>	<p>А.А.</p> <p>Бейнарович К.К.</p> <p>Сторчилова А.А.</p> <p>Сторчилова А.А.</p>
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p> <p>5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых.</p> <p>6. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p>	<p>декабрь 2021 г.</p> <p>январь 2022 г.</p> <p>январь 2022 г.</p> <p>январь 2022 г.</p> <p>январь – февраль 2022 г. февраль – март 2022 г.</p>	<p>Сторчилова А.А.</p> <p>Классные руководители</p> <p>Сторчилова А.А.</p> <p>Сторчилова А.А.</p> <p>Сторчилова А.А.</p> <p>Сторчилова А.А.</p>
		Формирование базы наставляемых	<p>1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>декабрь 2021 г. – январь 2022 г.</p>	<p>Сторчилова А.А.</p> <p>Ермыш В.В.</p>

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	декабрь 2021 г. январь 2022 г. январь 2022 г.	Сторчилова А.А. Сторчилова А.А. Классные руководители Сторчилова А.А.
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	декабрь 2021 г. – январь 2022 г.	Сторчилова А.А. Ермыш В.В.
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	декабрь 2021 г. – январь 2022 г.	Сторчилова А.А.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3. Утвердить программы и графики обучения наставников. 4. Организовать обучение наставников.	декабрь 2021 г. – январь 2022 г.	Сторчилова А.А.
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	декабрь 2021 г. – январь 2022 г.	Сторчилова А.А.
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	январь 2022 г. январь-март 2022 г.	Бейнарович К.К. Сторчилова А.А. Бейнарович Кс.К.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.	январь 2022 г. январь – апрель 2022 г.	Сторчилова А.А.

			3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	По согласованию	
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	май 2022 г.	Сторчилова А.А.
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	май 2022 г.	Сторчилова А.А.
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».	май 2022 г.	Бейнарович К.К.
			4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций партнеров. 5. Проведение выставки профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".	май 2022 г.	Ермыш В.В.

III. Реализация целевой модели наставничества

III.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы-интерната №2 Кировского района Санкт-Петербурга:

- Выступление на Педсовете по теме «Программа «Наставничество»
- Выступление на общешкольном родительском собрании по теме «Наставничество: новые традиции»
- Проведение Совета старшеклассников по теме: «Проект «Наставничество»: идеи, запросы, пути реализации»
- Создание страницы на сайте ГБОУ школы-интерната №2 http://sc002.ucoz.ru/index/sistema_nastavnichestva_v_obrazovatelnoj_organizacii/0-465 раздел «Система Наставничества в ОО»
- Проведение районного семинара «Наставничество в образовательном учреждении: современная практика».

- На этапе завершения Программы предусмотрено проведение выставки «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы»

III.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы-интерната №2 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель» (взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, способным оказать всестороннюю поддержку наставляемому), «студент - ученик» («студент – группа учеников» (взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории), «ученик-ученик» (предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и/или взаимодействие обучающихся одной ступени образования, но один из которых (наставник) имеет умения, интересные другому (наставляемому) и который обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Так же возможна форма наставничества «ученик-учитель», где ученик является наставником, а учитель – наставляемым.

Форма наставничества «учитель-учитель»

III.3. Целью формы наставничества «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание условий для адаптации педагога-недефектолога в коррекционном образовательном учреждении для детей с нарушением зрения, обеспечение постепенного вовлечения вновь прибывшего педагога во все сферы деятельности специального коррекционного образовательного учреждения IV вида; способствование повышению профессиональной компетентности педагога в области коррекционной и здоровьесберегающей педагогики, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

III.4. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- познакомить педагогов-не дефектологов с основными зрительными патологиями, наиболее характерными для учащихся и воспитанников ОУ III-IV вида; особенностями познавательной деятельности детей с нарушением зрения; с основными требованиями, предъявляемыми к наглядности; к зрительным нагрузкам, в том числе и при работе на компьютере; с методическими приемами работы в специальных ОУ;
- формировать и воспитывать у молодых и малоопытных специалистов потребность в непрерывном самообразовании в области дефектологии и здоровьесбережения;
- помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения психолого-педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;
- учить педагогов адаптировать современные педагогические технологии к работе с детьми с ОВЗ, учитывая зрительные возможности обучающихся школы, реализующей адаптированные образовательные программы для детей с нарушением зрения;
- способствовать созданию психологического комфорта педагога в работе с особыми детьми;
- создать условия для профессиональной адаптации педагога в новом коллективе; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

III.5. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

III.6. Оцениваемые результаты:

Для наставляемых молодых и неопытных специалистов

- Повышение педагогической компетентности педагогов-недефектологов в области коррекционной педагогики.
- Овладение педагогами знанием основных зрительных диагнозов, принципами построения работы с детьми с различной зрительной патологией, умением читать медицинскую карту класса. Формирование осознанного отношения педагога к выполнению медицинских и психолого-педагогических рекомендаций по работе с детьми с ОВЗ.
- Овладение педагогами практическими умениями и навыками построения урока, разработки коррекционного занятия и воспитательного мероприятия с точки зрения учета зрительных и познавательных возможностей контингента учащихся и на основе здоровьесберегающих подходов.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональных компетенций.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение профессиональных компетенций педагогов в области коррекционной педагогики;
- повышение уровня мотивации педагогической деятельности специалистов в ОУ;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя данного коллектива/образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

III.7. Портрет участников:

III.7.1. Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией:

- Наставник-консультант – консультирует по вопросам обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ, создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

• Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

III.7.2. Наставляемый.

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

III.7.3. Варианты реализации программы:

- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»,
- взаимодействие «опытный педагог-дефектолог – молодой, неопытный педагог»,
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник».

Форма наставничества «студент-ученик»

III.8.1. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, профориентация обучающихся с ОВЗ, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

III.8.2. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

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

III.8.3. Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет:

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

III.8.4. Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на школьном учете, учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

III.9. Портрет участников:

III.9.1. *Наставник*. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

III.9.2. *Наставляемый*.

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

III.9.3. Варианты реализации программы:

- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

IV.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

IV.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Лицея, 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;
- 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.

IV.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

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

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвигания описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

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

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и

осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.