

Комитет по образованию
администрации муниципального образования
«Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа «Токсовский центр образования
имени Героя Советского Союза Петрова Василия Яковлевича»
(МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом
от «30» августа 2024г.
№ 122



Программа наставничества

Пгт. Токсово

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее — Программа) Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Токсовский центр образования имени Героя Советского союза Петрова В. Я.» (далее- МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.») разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения 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), а также во исполнение Распоряжения Комитета общего и профессионального образования ЛО №1706-р от 11.06.2021 ”Об утверждении программы «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения»

Образовательный процесс МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» характеризуется следующими проблемами: наличие в составе педагогического коллектива большого количества новых сотрудников, работа над эффективным привлечением выпускников, родителей и социальных партнеров находится на начальном этапе.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых педагогов.

Задачами внедрения Целевой модели в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах; –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 в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» 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 МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» определяет порядок организации наставничества МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.».

1.2. Программа разработана на основании федеральных и региональных документов и утверждена приказом МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»

1.3. Разработка и реализация Программы в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» 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 обслеживания 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 уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- научности предполагает реализацию в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» 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, культурной и спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» в образовательной, культурной и спортивной сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, 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 связей между МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» и бизнес сообществом, а также формирование сообщества благодарных выпускников.

2. Организация деятельности МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.») и «внешнем контуре» (партнеры МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»).

2.2. Инструмент реализации Программы — базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» Раскрытию подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательной деятельности.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Анализ наличной ситуации в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» Дорожная карта реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). Программа наставничества.

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.», которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
---	---	--

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • 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 (возможно пересечение с выпускниками); • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи) 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она может включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – базу выпускников, – базу наставников из числа активных педагогов, – базу для формы «ученик-ученик» / – «студент-ученик»
--------------------------------------	---	--

<p>Отбор и обучение наставников</p>	<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
<p>Формирование пар/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении пар/наставнических групп и закрепление помощников куратора над каждой парой/группой</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных 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, пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг (на входе и выходе и дневник обратной связи после каждой встречи):</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.

Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников пары и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» 3. Популяризация эффективных практик. 	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»
----------------------	--	---

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1 На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»: размещение информации на сайте МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.».

На начальном этапе планируется проведение информационно-просветительских мероприятий: для учителей:

- Проведение совещания «о Целевой модели внедрения наставничества»;
- Круглый стол «Я-наставник» с учителями МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» для информирования о программе наставничества;

для учеников:

- Классные часы с обучающимися МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» с целью информирования о программе наставничества;

для родителей:

- Онлайн встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;

3.2. Исходя из образовательных потребностей МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» могут быть определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «ученик- ученик», «студент-ученик», «работодатель- ученик».

3.3. Описание форм наставничества.

3.3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации. Их пары и группы сформированы по принципу помощи, направленной на потребность повысить успеваемость по предметам, а также по принципу схожих интересов для обмена опытом в качестве помощника.

Цель: Воспитание и развитие у обучающихся навыков сотворчества и сотрудничества в процессе поддержки обучающихся с образовательными сложностями или обмена опытом по взаимным интересам.

Основные задачи:

- способствовать развитию гибких навыков;
- оказать помощи в адаптации к требованиям по новым предметам;
- создать комфортные психологические и социальные условия внутри образовательной организации;
- способствовать формированию школьного социума.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что

окажет положительное влияние на психологический настрой в коллективе, общий статус МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.», взаимодействие учеников и выпускников МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.». Подростки наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также возможному профессиональному определению.

Среди **оцениваемых результатов**:

повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона внутри класса и МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»;

- улучшение сплоченности в школьном коллективе на основе взаимовыручки и взаимопомощи (воспитательная цель);
- численный рост посещаемости внеурочной деятельности в МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.»
- рост числа наставников, желающих продолжить наставничество далее и стать помощниками куратора.

Описание участников

Наставник.

Вариант 1. Интеллектуальный помощник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, развитыми умственными способностями, демонстрирующий хорошие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи ученику.

Вариант 2. Друг по интересам. Активный обучающийся в какой-либо деятельности (направления: художественное, музыкальное, спортивное и т.д.), очень увлеченный своим делом или имеющий достижения, заинтересованный в процессе взаимодействия и помощи ученику.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни школы.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми потребностями и интересами — например, увлеченный определенными предметом или направлением ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов, а также опытом наставника по таким же интересам.

Возможные **варианты** формы наставничества «ученик — ученик»:

- взаимодействие **«успевающий — нуждающийся в помощи в какой-то области»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие **«лидер — пассивный»**, психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие **«равный — равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом по совместным интересам.

Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

- проектная деятельность;
- классные часы;
- внеурочная работа;
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества;
- волонтерство.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «ученик-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	Сентябрь- октябрь 2024 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование обучающихся. Формирование предварительной базы наставляемых.	Ноябрь-2024г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Анкетирование обучающихся. Формирование примерной базы наставников.	Ноябрь 2024г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	Октябрь- ноябрь 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

Формирование пар/групп	Круглый стол. Анкетирование обучающихся. Анализ данных. Сбор письменных согласий. Формирование пар/групп.	ноябрь 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анкетирование обучающихся. Анализ данных.	ноябрь-апрель 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Обсуждение сложностей и успехов программы.	апрель-май 2024 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.2. Форма наставничества «студент-ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» и учащегося ВУЗа, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональными личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель: Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи:

—помощь в определении личных образовательных перспектив;

- осознание 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.

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.

Среди оцениваемых результатов

- 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 учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем, стать помощниками куратора и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Портрет участников

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,

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. 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.

Возможные варианты программы

- взаимодействие «успевающий — неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- 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.

Область применения:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «студент-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	сентябрь-октябрь 2024 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование обучающихся. Формирование предварительной базы наставляемых.	сентябрь-октябрь 2024г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Анкетирование обучающихся. Формирование примерной базы наставников.	октябрь 2024г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	декабрь 2024г. февраль 2025г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование пар/групп	Круглый стол. Анкетирование обучающихся. Анализ данных. Сбор письменных согласий. Формирование пар/групп.	декабрь 2024	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анкетирование обучающихся. Анализ данных.	ноябрь-апрель 2025 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Обсуждение сложностей и успехов программы.	апрель-май 2025г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.3. Форма наставничества «учитель — учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться-наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

Описание участников

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, человек готовый к сотрудничеству. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

1. 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.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.».

Возможные варианты формы наставничества «учитель — учитель»:

— взаимодействие **«опытный педагог — молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие **«лидер педагогического сообщества педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с

учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

— взаимодействие «**опытный предметник — неопытный предметник**», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения.

Форма наставничества «**учитель — учитель**» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методического пособия.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «учитель-учитель»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	сентябрь-октябрь 2024 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование базы наставляемых.	сентябрь- октябрь — ноябрь 2024г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование базы наставников	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование базы наставников.	сентябрь- ноябрь 2024г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	октябрь-ноябрь 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

Формирование пар/групп	Анкетирование учителей. Анализ данных. Формирование пар/групп.	ноябрь 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анкетирование учителей. Анализ данных.	ноябрь-апрель 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Круглый стол.	апрель-май 2024 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

3.3.4 Форма наставничества «работодатель — ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.» и представителя регионального предприятия/организации, ветерана труда при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций,

занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Портрет участников

Наставник.

Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) от 25 лет с опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1.

Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2.

Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель — ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «активный профессионал — равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- о взаимодействие «коллега — молодой коллега» — совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель — будущий сотрудник» — профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации

наставника, проведение совместных конкурсов проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

В школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки, В дополнительном образовании: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия	Предполагаемые сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы в форме наставничества «работодатель-ученик»	Информирование о Программе. Тематические встречи.	октябрь 2024 г.	Руководитель, куратор
Формирование базы наставляемых	Анкетирование учащихся. Анализ данных. Формирование базы наставляемых.	октябрь ноябрь 2024г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование Базы наставников	Формирование базы наставников	ноябрь 2024г. январь 2025	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог
Отбор и обучение наставников	Собеседования с наставниками.	декабрь 2024 январь 2025г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Формирование пар/групп	Анкетирование учащихся Анализ данных. Формирование пар/групп.	декабрь 2025 г.	Куратор, психолог, социальный педагог

Организация работы пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых. Проведение организованных встреч наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь. Анализ данных.	ноябрь-апрель 2024 г.	Куратор, психолог, социальный педагог
Завершение наставничества	Обсуждение сложностей и успехов программы.	апрель-май 2025 г.	Куратор, классные руководители, психолог, социальный педагог

4. 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 взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения МОУ «СОШ «ТЦО им. Петрова В.Я.», 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.