

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа – интернат № 67  
Пушкинского района Санкт – Петербурга

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
ГБОУ школы – интерната №67  
Протокол № 1  
« 31 » 08 2022г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБОУ школы – интерната №67  
Т.В. Азацкая  
«    »    2022г.  
Приказ № 7182 от 15.09 2022г.

Учено мотивированное мнение  
родительского комитета  
несовершеннолетних обучающихся  
Протокол № 1 от 26.08.2022

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ ПО ЖИЗНИ»**  
**на 2022 – 2023 учебный год**

## СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	1
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	4
II. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБОУ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА №67 ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	6
III. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	8
Программа «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ». Форма «ученик-ученик» .....	11
Направление «ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ» .....	14
Направление «ДРУЖИНА» .....	17
Направление «ШКОЛЬНЫЕ ХРОНИКИ» .....	20
Программа «ПЕРСПЕКТИВА». Форма «студент-ученик».....	23
Программа «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГУ». Форма «учитель-учитель».....	27
Программа «АКАДЕМИЯ НАСТАВНИКОВ». Форма «учитель-ученик» .....	33
IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	46
Приложение №1. Легенда программы .....	48

Настоящая программа наставничества «Учитель по жизни» ГБОУ школы-интерната №67 (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).

ГБОУ школа-интернат № 67 осуществляет образовательный процесс в соответствии с уровнями общеобразовательных программ двух ступеней общего развития: I ступень – начальное общее образование (нормативный срок освоения 4 года (по ФГОС НОО) и 5 лет (по ФГОС НОО ОВЗ)); II ступень – основное общее образование (нормативный срок освоения 5 лет). В данный момент в школе-интернате обучается 300 детей. Характеристика контингента ГБОУ школы-интерната №67 (Приложение №1). Коллектив школы является Победителем городского фестиваля инклюзивного художественного творчества для детей и юношества «Вера. Надежда. Любовь» среди учащихся государственных образовательных учреждений, реализующих программу инклюзивного образования. Лауреатом конкурса «Школа здоровья Санкт –Петербурга» в 2018 году.

При построении воспитательной системы ГБОУ школы-интерната № 67 мы исходим из того, что естественной потребностью ребенка является потребность в успехе, под которым мы понимаем осознаваемое этим ребенком общественное признание собственных достижений.

Дети с задержкой психического развития отличаются такими особенностями, как быстрая утомляемость, неспособность длительное время концентрировать внимание, небольшой объем памяти, недостаточное развитие навыков и умений, неповоротливость, медлительность, невнимательность, упускают мелочи, не могут сконцентрировать внимание, болезненно воспринимают критику, легко обижаются.

В школе определена система изучения потребностей и запросов всех участников образовательных отношений, включающая опросы, беседы с учащимися и их родителями, анкетирование, микросоциологические исследования. На протяжении последних лет эти запросы остаются практически неизменными и сводятся к потребностям в получении качественного образования, развитию интеллектуальных и творческих способностей детей, организации образовательной деятельности в безопасной среде.

**Внедрение Целевой модели** наставничества в ГБОУ школы-интерната №67 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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

**Задачами** внедрения Целевой модели в ГБОУ школы-интерната №67 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школы-интерната №67 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 №67 и определяет порядок организации наставничества ГБОУ школы-интерната №67.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школы-интерната №67, принята на заседании педагогического совета ГБОУ школы-интерната №67, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школы-интерната №67 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 законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- **научности** предполагает реализацию в ГБОУ школы-интерната №67 научно обоснованных и проверенных технологий;
- **системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **стратегической целостности** определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- **комплексности** предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик-ученик», «студент-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ школы-интерната №67 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата ГБОУ школы-интерната №67 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.

## II. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБОУ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА №67 ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школы-интерната №67) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ школы-интерната №67). Она отражается в «дорожной карте».

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором и советом наставников, во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами ГБОУ школы-интерната №67, располагающими информацией о потребностях, обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школы-интерната №67.

Этап	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.</li> <li>2. Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в школе.</li> <li>3. Формирование ответственной команды.</li> <li>4. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.</li> <li>5. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ школы-интерната №67.</li> <li>- Анализ наличной ситуации в ГБОУ школы-интерната №67.</li> <li>- «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</li> <li>- Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</li> <li>- Пакет установочных документов.</li> <li>- Программа наставничества.</li> </ul>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Формирование базы наставляемых.</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри ГБОУ школы-интерната №67: <ul style="list-style-type: none"> <li>– проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества;</li> <li>– сбор согласий и обработку персональных данных;</li> <li>– проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и</li> </ul> </li> </ol>	База наставников: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ученик-ученик;</li> <li>- студент-ученик;</li> <li>- учитель – ученик;</li> <li>- учитель – учитель.</li> </ul> Договора о сотрудничестве с партнерами программы.

	<p>вовлечения потенциальных наставников.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает поиск и привлечение к сотрудничеству потенциальных партнеров программы наставничества - школы, ВУЗ, благотворительные организации.</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>- Заполненные анкеты, установленного образца ГБОУ школы-интерната №67 в электронной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>- Собеседование.</p> <p>- Приказ о назначении наставников.</p> <p>- Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Формирование пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых по результатам анкетирования и личных предпочтений.</p> <p>2. Организация первой групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>3. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>- Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>- Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>- Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>- Заполнение индивидуального плана наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>1. Ознакомление участников программы с легендой.</p> <p>2. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>3. Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу-знакомство;</li> <li>- пробную рабочую встречу;</li> <li>- встречу-планирование;</li> <li>- комплекс последовательных встреч;</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <p>- обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <p>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников</p>	<p>- Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>- База потенциальных</p>



	<p>тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ школы-интерната №67.</p> <p>4. Популяризация эффективных практик.</p>	<p>наставников.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Банк методических материалов.</li> <li>- Развитое сообщество ГБОУ школы-интерната №67.</li> <li>- Поощрение сертификатами и грамотами лучших участников программы.</li> </ul>
--	--	--

### III. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы-интерната №67

- Размещение информации на официальном сайте школы во вкладке «Наставничество» и в официальных группах социальных сетей ГБОУ школы-интерната №67;
- Информирование педагогического коллектива о плане работы программы наставничества в ГБОУ школе-интернате №67 на педагогическом совете.
- Проведение круглого стола «Наставничество в нашей школе» среди обучающихся 5 – 9 классов;
- Проведение анкетирования «Выявление запросов, обучающихся» среди учащихся 5 – 9 классов;
- Памятка для родителей о внедрении системы наставничества в ГБОУ школы-интерната №67.
- Организация деловых встреч с партнерами программы (ЛГУ им. А.С. Пушкина, благотворительный фонд помощи бездомным животным «Домик») по решению оказываемых услуг.

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие – Фестиваль передовых практик наставничества «Учитель по жизни».

3.3. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ школы-интерната №67 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик», «студент-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель»

Система наставничества в форме *«ученик – ученик»* осуществляется в рамках Программы **«Новое поколение»**, состоящая из трех направлений: волонтерское движение, дружина, школьные хроники. Где наставляемый сам выбирает направление своей деятельности. Наставник поддерживает обучаемого, помогая реализовывать свой потенциал. В своей работе наставник использует проектную и исследовательскую деятельность, внеурочную работу, мастер-классы, мероприятия школьных сообществ, экскурсии, помощь при выполнении домашнего задания и других плановых мероприятий. Программа наставничества «Новое поколение» осуществляется в индивидуальной и групповой форме.

Система наставничества в форме *«студент – ученик»* осуществляется в рамках Программы **«Перспектива»**. Где студент – наставник помогает наставляемому определиться в выборе будущей профессии, через цикл мероприятий, направленных на усвоение необходимого объема знаний о социально-экономических и психофизических характеристиках профессий. В своей работе наставник использует проектную и исследовательскую деятельность, внеурочную работу, мастер-классы, мероприятия школьных сообществ, экскурсии в место обучения наставника, присутствия на занятиях (определение образовательной траектории) и других плановых мероприятий. Программа наставничества «Перспектива» осуществляется в индивидуальной и групповой форме.

Система наставничества в форме *«учитель – учитель»* осуществляется в рамках Программы наставничества **«Педагог-педагогу»**. Целью программы является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Система наставничества в форме *«учитель – ученик»* осуществляется в рамках Программы наставничества **«Академия наставников»**. Где учитель – наставник помогает наставляемому выявить его сильные и слабые стороны, определить приоритетные сферы деятельности наставляемого, назначить цели дальнейшего саморазвития. В своей работе

наставник использует проектную и исследовательскую деятельность, внеурочную работу, мастер-классы, мероприятия школьных сообществ, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, демо-дни, конкурсы, дискуссии, тренинги, экскурсии и другие плановые мероприятия. Программа наставничества «Академия наставников» осуществляется в индивидуальной и групповой форме.

3.4. Для привлечения внимания участников к этой программе была разработана **легенда программы**, по ходу которой игроки получают дополнительные бонусы, которые сыграют важную роль при выборе «лучшего наставника», «лучшей пары» и «лучшей бригады». Суть легенды заключается в поэтапном собирании ключей-подсказок, которые помогут разгадать главную истину программы наставничества. Легенда программы описана в Приложении №1.

## Программа «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ». Форма «ученик-ученик»

### Пояснительная записка

В настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию обучающегося. Форма наставничества «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся ГБОУ школы-интерната №67, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Программа разработана в соответствии с Распоряжением 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа)».

Программы наставничества «Новое поколение» входят в состав целевой модели наставничества «Учитель по жизни» по форме наставничества «Ученик-ученик». Система наставничества «Новое поколение» состоит из трех направлений: **волонтерское движение, дружина, школьные хроники**. Где наставляемый сам выбирает направление своей деятельности. Наставник поддерживает обучающегося, помогая реализовывать свой потенциал. В своей работе наставник использует проектную и исследовательскую деятельность, внеурочную работу, мастер-классы, мероприятия школьных сообществ, экскурсии, помощь при выполнении домашнего задания и других плановых мероприятий. Программа наставничества «Новое поколение» осуществляется в индивидуальной и групповой форме.

**Целью** такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Срок реализации программы «Новое поколение» составляет один год.

### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- 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 школы.

### Характеристика участников программы

Применяемая форма наставничества «Ученик-ученик» предполагает взаимодействие:

**Наставник:** активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

### Наставляемый:

**Вариант 1.** Пассивный. Социально / ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2.** Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместное выполнение домашнего задания, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по плану и по ситуации. Встречи и консультации между ними будут проходить очно и дистанционно. При работе над проектной деятельностью – исходя из ситуации, либо во внеурочное время, либо онлайн-встречи, либо личные встречи вне организации.

### Реализация программы

Реализация Программы «Новое поколение» в ГБОУ школы-интерната №67 представляет собой поэтапную работу. Формирование баз осуществляется куратором, советом наставников, родителями / законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными педагогами, располагающими информацией о потребностях обучающихся, как потенциальных участников Программы.

**Таблица №2.** Этапы реализации Программы «Новое поколение»:

Этап	Содержание работы
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в школе. Формирование ответственной команды. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества. Поиск партнеров программы наставничества, готовых сотрудничать с ГБОУ школой-интернатом №67 на добровольческой основе. Заключение договора о сотрудничестве.
Формирование базы наставляемых.	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
Формирование базы	Сбор и систематизация запросов от потенциальных

наставников.	наставников.
Отбор и обучение наставников.	Отбор и обучение наставников для работы с наставляемыми по учебной программе «Академия наставников», разработанной в ГБОУ школы-интерната №67. Обучение наставников происходит во внеурочное время.
Формирование наставнических пар / групп.	Формирование пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.
Организация работы наставнических пар / групп.	Организация работы. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых по трем направлениям программы. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.
Завершение наставничества.	Отчеты по итогам наставнической Программы «Новое поколение» по трем направлениям. Подведение суммарного общего отчета по программе «Новое поколение».

Реализация программы осуществляется по трем направлениям: **волонтерское движение, дружина и школьные хроники**. Направления поделены на сообщества: **Волонтеры, Дружина и ШколХрон**. По каждому направлению закрепляется старший наставник (куратор сообщества), который отслеживает деятельность обучающихся-наставников, помогает в реализации поставленных целей и задач, контролирует процесс наставничества. Для осуществления поставленных задач наставник выполняет функции: проектная деятельность, совместное создание проекта или продукта, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии, выездные мероприятия.

Программы «Новое поколение» следует общей **легенде** целевой программы наставничества «Учитель по жизни» - **«Mentor-миссия»**.

Во всех направления программы наставничества «Новое поколение» имеется один **общий алгоритм работы с наставляемым**, в остальных случаях деятельность сообщества определяется его конкретным содержанием и задачами. (см. разделы Реализация программ наставничества по направлениям).

На первой встрече наставник и наставляемый обговаривают структуру плана работы, решают организационные вопросы, определяют примерное количество встреч, составляют план дальнейшей работы – **«Карта будущей работы»** (см. Учебно-методический комплект «Учитель по жизни»). Карта работы облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены. Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги перечисляет 5 достижений / ощущений / предметов. После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица желаний. После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями, они будут работать на первом отрезке времени, начинают создать карту будущей работы. Также решают сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Результаты каждой встречи фиксируются в дневнике наставника и наставляемого.

Встречи наставника и наставляемого должны проходить не менее одного раза в неделю, курс программы наставничества не менее 4-х месяцев.

Любая встреча не может длиться менее 30 минут. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях / созвонов не регламентируется (результаты все равно фиксируются).

Рекомендуемая частота очных встреч, созвонов, дистанционных встреч не реже 3-х раз в неделю.

**Результаты этапа:** цели, поставленные в начале взаимодействия, достигнуты.

### **Мониторинг программы**

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 «Новое поколение».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится материалах целевой модели наставничества «Учитель по жизни».

**Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества «Новое поколение», ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый» в ГБОУ школы-интерната №67. **Результатом первого этапа** мониторинга является аналитика реализуемой Программы «Новое поколение»: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

**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. **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 ГБОУ школы-интерната №67, а также описание психологического климата в школе.

## **Форма: Ученик-ученик**

### **Актуальность направления**

Направление «волонтерское движение» обусловлено потребностью современного общества в социально активной личности, которая умеет самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, воспитанная на общечеловеческих ценностях, гуманизма и милосердия, человеколюбия и сострадания, способной оказать безвозмездную помощь любому независимо от его положения в обществе.

### **Цели и задачи**

**Цель:** формирование нравственных и коммуникативных качеств личности, активной жизненной и гражданской позиции, способствующей самоопределению и самореализации личности ребенка через участие его в волонтерском движении.

#### **Задачи:**

- развитие коммуникативных качеств, умения работать в команде; развитие уверенности в себе; расширение опыта общения, развитие навыков взаимодействия с людьми различных социальных категорий;
- развитие активной деятельности;
- воспитание активной гражданской позиции, равнодушного отношения к жизни;
- воспитание толерантных качеств личности, милосердия, доброты, отзывчивости;
- воспитание потребности в добровольческой деятельности, формирование отношения к социальному служению как к норме жизни;
- создание комфортной обстановки на занятиях, а также атмосферы доброжелательности и сотрудничества.

### **Общие положения «Волонтерского движения»**

- Возраст участников программы от 10 до 18 лет.
- Курс программа рассчитан на 1 год обучения, независимо от того, когда наставляемый вошёл в проект наставничества. Занятия осуществляются на добровольческой основе, в свободное от учебы время.
- Деятельность данного направления подчиняется легенде целевой модели наставничества «Mentor-миссия», которая повысит мотивацию наставляемых при достижении своих целей.
- Куратор сообщества «Волонтеры» разрабатывает план реализации направления «Волонтерское движение» с учетом запросов наставников и наставляемых.

### **Форма проведения встреч**

Направление «Волонтерское движение» предусматривает теоретические, практические и индивидуальные встречи.

**Теоретические встречи** – проводятся в виде групповых развивающихся, профилактических, обучающих и тренинговых занятиях, учебах, сборах бесед. Обсуждаются успехи и достижения программы наставничества среди наставнических пар.

**Практические встречи** – проводятся на территории партнера ГБОУ школы-интерната №67, который нуждается в волонтерской помощи. Дети оказывают посильную помощь, приобщаясь к труду и развивая свои метанавыки на практическом уровне. Также практические встречи могут проходить в виде мини-игр, тренингов, конкурсов, опросников, акций, дискуссий, посиделок на природе, турпоходов и т.д.

**Индивидуальные встречи** – проводятся с одним или двумя обучающимися в индивидуальном порядке.

Форма обучения – очная. Форма организации деятельности – групповая. Каждое занятие специфично по своей конкретной цели, по логике и по своей структуре.

Одним из способов организации встреч может быть и использование дистанционных образовательных технологий, позволяющих осуществлять поддержку на расстоянии без непосредственного контакта между наставником и наставляемым.

### **Основы проведения социальных дел**



1. **Работа волонтеров по пропаганде ЗОЖ.** Тренинги на сопротивление групповому давлению.
2. **Событийное волонтерство.** Помощь в проведении мероприятий по оказанию помощи специальным учреждениям.
3. **Эко-волонтеры.** Помощь эко волонтерам, участие в экологических акциях и проектах, написание исследовательских работ на тему экологии.
4. **Семейное и социальное волонтерство.** Открытые встречи совместно с родителями; творческие задания для семей и их презентация; проведение совместной, семейной акции. Помощь социальным волонтерам, разработка и реализация социальных проектов, проведение акций для детей.
5. **Волонтеры Победы.** Помощь «Волонтерам Победы», помощь ветеранам и детям войны, участие в патриотических акциях: «Георгиевская лента», «Спасибо деду за Победу» и других. Экскурсия в музейную комнату. Подготовка классных часов. Просмотр видеороликов «Перерыв на войну». Обсуждение.
6. **Впереди лето.** Составление плана на лето. Встреча с волонтерами других добровольческих объединений.
7. **Итоговая программа** подведения итогов за прошедший период.

#### **Планируемые результаты реализации программы в направлении «Волонтерское движение»**

Формирование активной гражданской позиции. Положительного отношения молодежи к добровольческой деятельности. Развитие коммуникативных навыков, лидерских качеств, организаторских способностей. Разработка и внедрение программ молодёжного добровольчества ГБОУ школы-интерната №67, как система эффективной реализации модели наставничества. Продвижение в молодёжной среде добровольчества как стиля социально активного образа жизни каждого молодого человека.

#### **Портфолио достижений учащихся**

Раздел включает грамоты, дипломы, сертификаты, справки школьного уровня, похвальные листы, благодарности за активную деятельность внутри клуба и всей системы

## **Направление «ДРУЖИНА»**

Форма: Ученик-ученик

### **Актуальность направления**

Мы живем в период активного формирования гражданского общества. Молодежь была и остается самой активной социальной группой. Один из серьезных рисков современности – борьба за молодежь всяческих экстремистских группировок и недобросовестных политиков, которые пытаются навязать подросткам свою идеологию. Социальная, экономическая и геополитическая ситуация, на фоне которой происходит развитие наших детей, приводит к тому, что многие молодые люди с тревогой смотрят в завтрашний день, не хотят или не могут самостоятельно находить решение в конфликтной ситуации. Подростки испытывают огромные психологические трудности при определении своих жизненных целей и перспектив. Общее настроение пессимизма и пассивности свойственно многим старшеклассникам сегодня.

Ещё одна проблема – это отношение к молодежи как к потребителям со стороны взрослых и родителей, которые считают, что они старше и мудрее, поэтому могут диктовать свои условия детям, которые от них зависят. Любая активность со стороны подростков, если она не контролируется или не поддерживается взрослыми, считается вызовом, нарушением принятых норм. Это приводит к инфантильности и безответственности молодых людей.

Традиционные формы воспитательной работы в школах чаще всего ставят подростков в определённые рамки, где они должны играть социальные роли, навязанные педагогами, которые лучше знают «что делать и как делать». В результате, подростки теряют интерес к классным часам и мероприятиям, проходящих по шаблонному сценарию учителей, которые не учитывают инициативу и интересы самих старшеклассников. Школьные предметы не дают возможности реализовать творческие, коммуникативные и интеллектуальные способности учащихся.

Именно поэтому, мы пришли к выводу, что необходимы такие педагогические технологии, которые изменили бы традиционную систему воспитания в школе, которые отвечали бы потребностям и желаниям самого ученика, учитывали закономерности формирования активной личности, давали детям возможность проявить свои творческие и организаторские способности.

*Дружина* - это коммуникативное пространство, где участники проекта наставничества могут высказать свое мнение, предлагать какие-либо идеи или задать интересующие вопросы на абсолютно любые темы.

### **Цели и задачи**

**Цель:** формирование гражданской активности и механизмов конструктивного социального поведения в молодежной среде.

#### **Задачи:**

- сформировать активную гражданскую позицию старшеклассников;
- создать условия для неформального общения наставников и наставляемых, помочь им адаптироваться в условиях современной жизни, реализовать свои потребности в самосовершенствовании и самоутверждении;
- сформировать умение участвовать в дискуссии: научить подростков критически мыслить, уметь смотреть на вещи с разных точек зрения, логически выстраивать аргументацию, убеждать, грамотно представлять и культурно отстаивать свою точку зрения;
- способствовать формированию важнейших для развития организаторских, ораторских и лидерских навыков;
- систематически информировать о работе клуба через СМИ;
- воспитывать нравственные черты характера.

### **Общие положения «Дружины»**

- Возраст участников программы от 10 до 18 лет.

- Курс программа рассчитан на 1 год обучения, независимо от того, когда наставляемый вошёл в проект наставничества. Занятия осуществляются на добровольческой основе, в свободное от учебы время.
- Деятельность данного направления подчиняется легенде целевой модели наставничества «Mentor-миссия», которая повысит мотивацию наставляемых при достижении своих целей.
- Куратор сообщества «Дружины» разрабатывает план реализации направления с учетом запросов наставников и наставляемых.

#### **Форма проведения встреч**

Направление «Дружина» предусматривает теоретические, практические и индивидуальные встречи.

**Теоретические встречи** – проводятся в виде групповых развивающихся, профилактических, обучающих и тренинговых занятиях, учебах, сборах бесед. Обсуждаются успехи и достижения программы наставничества среди наставнических пар.

**Практические встречи** – проводятся как в стенах ГБОУ школы-интерната №67, так и на других образовательных площадках, сотрудничающих с учреждением в рамках «дискуссионного клуба». Также практические встречи, могут проходить в виде мини-игр, тренингов, конкурсов, опросников, акций, дискуссий, посиделок на природе, турпоходов и т.д.

**Индивидуальные встречи** – проводятся с одним или двумя обучающимися в индивидуальном порядке.

Форма обучения – очная.

Форма организации деятельности – групповая.

Каждое занятие специфично по своей конкретной цели, по логике и по своей структуре.

Одним из способов организации встреч может быть и использование дистанционных образовательных технологий, позволяющих осуществлять поддержку на расстоянии без непосредственного контакта между наставником и наставляемым.

#### **Алгоритм клуба**

1. Встречи дружины организует и проводит куратор сообщества.
2. Заседание готовится наставниками и куратором сообщества, которая предлагает тему и форму для данного мероприятия.
3. Участниками могут стать все, кто заинтересовался предложенной темой заседания.

#### **Методическое обеспечение**

С учётом психолого-педагогических особенностей деятельности осуществляется с использованием активных групповых и индивидуальных **форм обучения**:

- дебаты, обмен аргументами и контраргументами;
- диспут, обсуждение с наличием одного или нескольких выступающих с основными докладами;
- круглый стол, подготовленное обсуждение по заранее поставленной проблеме с выделением определенных вопросов;
- ток-шоу, мозговой штурм, мастер-классы, тренинги, викторины;
- интеллектуальные игры, тематические встречи;
- аквариум, разделение участников на обсуждающих и наблюдающих за ходом обсуждения с целью его анализа;
- верёвочный курс, спортивные игры и соревнования, эстафеты;
- благотворительные, социально-общественные, гражданско-патриотические акции;

**Современные образовательные технологии, которые используются в работе клуба:**

- коллективная система обучения и воспитания;
- исследовательские методы в обучении;

- проектные методы обучения;
- технология использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других видов обучающих игр;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
- информационно-коммуникационные технологии;
- здоровьесберегающие технологии

#### **Направления деятельности:**

- гражданско-патриотическое воспитание;
- воспитание толерантности;
- духовно – нравственное воспитание;
- семейное воспитание;
- СМИ;
- наставничество, школьное самоуправление.

#### **Линии работы, строится с учетом следующих принципов:**

- ориентация на широкое гуманитарное содержание, позволяющее гармонично сочетать национальные и общечеловеческие ценности;
- формирование у учащихся целостного и эмоционально-образного восприятия мира;
- обращение к тем проблемам, темам, образовательным областям, которые являются лично значимыми для детей;
- развитие познавательной, социальной, творческой активности ребенка, его нравственных качеств.

#### **Содержание работы дружины**

1. Подготовка к выступлению на дискуссии. Формулировка новой темы. Что такое гипотеза. Как создаются гипотезы. Что такое провокационная идея и чем она отличается от гипотезы. Как строить гипотезы. Определение пригодности выбранной для проверки гипотезы. Разработка аргументов. Составление аргументов. Составление аргументов утверждения по теме. Составление аргументов отрицания по теме. Исследование и поддержка аргументов. Аргументация и дискуссия. Понятие «источник информации» (библиотека, книги, фильмы, ресурсы Интернета, анкетирование и др.). Справочно-поисковый аппарат. Практикум: «Работа с источником». Сбор информации (проведение наблюдений, опросов, экскурсий, работа с печатными источниками, поиск в Интернет и пр.).
2. Способы фиксации получаемых сведений. Обычное письмо, пиктографическое письмо, схемы, рисунки, значки, символы и др.
3. Устное выступление. Стиль устного выступления. Подготовка выступления. Выступление на заседании клуба. Общие понятия об умозаключениях. Классификация умозаключений. Возможные ошибки в доказательстве. Стратегии отрицания. Опровержение и отрицание. Рассуждение: типы рассуждений. Перекрестные вопросы во время дискуссии. Составление вопросов. Ответы на вопросы. Опровержение позиции оппонентов. Выстраивание собственной позиции.
4. Подготовка и проведение дискуссий.

#### **Планируемые результаты реализации программы в направлении «Дружина»**

- формирование активной гражданской позиции;
- приобретение знаний, обеспечивающие успех в деловой и личной жизни;
- умение добиваться поставленной цели, выбирая цивилизованные, нравственные средства ее достижения;
- проявлять свою инициативу, самостоятельность, лидерские качества, умение работать в коллективе, учитывая интересы других;
- разработка и внедрение программ молодёжного клуба ГБОУ школы-интерната №67, как система эффективной реализации модели наставничества.

## **Портфолио достижений учащихся**

Раздел включает грамоты, дипломы, сертификаты, справки школьного уровня, похвальные листы, благодарности за активную деятельность внутри клуба и всей системы наставничества в ГБОУ школы-интерната №67.

### **Программа «Новое поколение» Направление «ШКОЛЬНЫЕ ХРОНИКИ»**

**Форма: Ученик-ученик**

#### **Актуальность направления**

Создание направления «Школьные хроники» в программе наставничества «Новое поколение» имеет большую роль для установления более тесных связей внутри школы наставников и наставляемых. Участие учащихся в школьном пресс-центре поддерживает их индивидуальное развитие, так как помогает организовать себя, выразить свои мысли, распространить их среди других детей, помогает лучше познать себя, открыть мир. В процессе совместной деятельности по созданию цифрового контента между наставническими парами устанавливаются отношения взаимопонимания и взаимодействия. Также подобная практика оказывает влияние на выбор профессии.

Изменение информационной структуры общества требует нового подхода к формам работы с детьми. Сегодня от учащихся требуются не только знания, но и активность, инициативность, способность принимать решения в трудной ситуации. Деятельность учащихся в рамках реализации данной программы направлена не только на совершенствование речевой деятельности и развитие творческих способностей, но и главное - на создание продукта, имеющего значимость для других людей.

Направление «Школьные хроники» в общей модели наставничества ГБОУ школы-интерната №67 – это современное средство воспитания патриотизма, формирования активной гражданской позиции, а также средство повышения интереса к учебе и в целом ко всей школьной жизни.

#### **Цели и задачи**

«Школьные хроники» – форма передачи информации о событиях и фактах из жизни школы.

**Целью** «Школьной хроники» является развитие личности подростков, их творческих способностей, навыка устных и письменных публицистических выступлений, формирование гражданской позиции учащихся.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- повысить познавательную активность учащихся, научить их вовремя реагировать на события, находить источники информации
- способствовать творческой самореализации;
- осуществлять принцип сотрудничества и сотворчества;
- развивать коммуникативные навыки;
- дать возможность участникам почувствовать свою личную значимость;
- развивать самостоятельность и инициативность обучающихся;

**Общие положения** направления «Школьные хроники»

- возраст участников программы от 10 до 18 лет;
- курс программа рассчитан на 1 год обучения, независимо от того, когда наставляемый вошёл в проект наставничества. Встречи осуществляются на добровольческой основе, в свободное от учебы время;
- деятельность данного направления подчиняется легенде целевой модели наставничества «Mentor-миссия», которая повысит мотивацию наставляемых при достижении своих целей.
- куратор сообщества «ШколХрон» разрабатывает план реализации направления «Школьные хроники» с учетом запросов наставников и наставляемых.

#### **Форма проведения встреч**

Направление «Школьные хроники» предусматривает теоретические, практические и индивидуальные встречи.

**Теоретические встречи** – проводятся в виде групповых развивающихся, профилактических, обучающих и тренинговых занятиях, учебах, сборах бесед. Обсуждаются успехи и достижения программы наставничества среди наставнических пар.

**Практические встречи** – проводятся как в стенах ГБОУ школы-интерната №67, так и в общественных местах, где будет создаваться видео-контент. Также практические встречи, могут проходить в виде мини-игр, тренингов, конкурсов, опросников, акций, дискуссий, посиделок на природе, турпоходов и т.д.

**Индивидуальные встречи** – проводятся с одним или двумя обучающимися в индивидуальном порядке.

Форма обучения – очная.

Форма организации деятельности – групповая, индивидуальная.

Каждое занятие специфично по своей конкретной цели, по логике и по своей структуре.

Одним из способов организации встреч может быть и использование дистанционных образовательных технологий, позволяющих осуществлять поддержку на расстоянии без непосредственного контакта между наставником и наставляемым.

#### **Алгоритм клуба ШколХрон:**

1. Встречи сообщества организует и проводит куратор сообщества.
2. На легучке обсуждаются последние новости, рубрики для материала, контент.
3. В практической деятельности ребята собирают материал, снимают видеоролики, готовят обзор новостей.
4. Публикация материала осуществляется на специальных страницах в социальной сети.

#### **Состав редакционной коллегии** (возможны изменения):

- Главный редактор – Руководитель проекта, куратор сообщества;
- Наставники и наставляемые: дизайнеры, журналисты, фотокорреспонденты

#### **Методическое обеспечение**

Деятельность осуществляется с использованием активных групповых и индивидуальных **форм обучения:**

- индивидуальная, групповая и коллективная работы, работа в парах;
- конкурсы, игры на внимание, викторины, массовые мероприятия;
- исследовательская работа в библиотеке, интернете;
- психологический практикум-тренинг;
- ролевые ситуационные игры;
- просветительские проекты, оформление информационного уголка;
- экскурсии, целевые прогулки, заочное путешествие;
- практическая деятельность;
- викторины, праздники, беседа, иллюстрирование, информирование;
- посещение библиотеки и др.

#### **Основные направления деятельности:**

**Образовательная.** Подготовка контента требует вовлечения учащихся в различные формы деятельности: они получают возможность попробовать свои силы в качестве корреспондента, наборщика, корректора. В результате работы по выпуску материала возрастает их мотивация к обучению.

**Воспитательная.** Организация деятельности клуба способствует ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

**Коммуникативная.** Подготовка материала к выпуску – дело коллективное, в процессе работы над выпуском дети общаются с разными людьми. Коллегиальное решение всех вопросов, общение способствуют развитию коммуникативных качеств учащихся.

#### **Линии работы, строится с учетом следующих принципов:**

- уважение к подписчикам;
- создание положительного образа наставника;
- писать только то, о чем знаешь;
- не замыкаться в стенах школы;
- проявлять заинтересованность и творчество;
- не оскорблять, не унижать печатным словом.

#### **Планируемые результаты реализации программы в направлении «Школьные хроники»**

- приобретение первичного опыта по формированию активной жизненной позиции в процессе подготовки выпуска контента;
- получение возможности проявлять инициативу в принятии решений;
- понимание причин успеха/неуспеха практической журналистской деятельности;
- формирование умения планировать, контролировать и оценивать учебные действия в соответствии с поставленной задачей и условием её реализации;
- продуктивное сотрудничество наставнических пар при решении задач на практике;

#### **Портфолио достижений учащихся**

Раздел включает грамоты, дипломы, сертификаты, справки школьного уровня, похвальные листы, благодарности за активную деятельность внутри клуба и всей системы наставничества в ГБОУ школы-интерната №67.

## **Программа «ПЕРСПЕКТИВА». Форма «студент-ученик»**

### **Пояснительная записка**

В настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию обучающегося. Форма наставничества «Студент-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) ГБОУ школы-интерната №67 и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), 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.

Программа разработана в соответствии с Распоряжением 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа)».

Программы наставничества «Перспектива» входит в состав целевой модели наставничества «Учитель по жизни» по форме наставничества «Студент-ученик». В своей работе студент – наставник помогает наставляемому определиться в выборе будущей профессии, через цикл мероприятий, направленных на усвоение необходимого объема знаний о социально-экономических и психофизических характеристиках профессий. В своем деле наставник использует проектную и исследовательскую деятельность, внеурочную работу, мастер-классы, мероприятия школьных сообществ, экскурсии в место обучения наставника, присутствия на занятиях (определение образовательной траектории) и других плановых мероприятий. Программа наставничества «Перспектива» осуществляется в индивидуальной и групповой форме.

**Целью** такой формы наставничества является 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.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить:

- 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.

2.5. Срок реализации программы «Перспектива» составляет один год.

#### **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 и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

#### **Характеристика участников программы**

Применяемая форма наставничества «Студент-ученик» предполагает взаимодействие:

**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.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности и в дистанционном формате. 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. Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по плану и по ситуации. Встречи и консультации между ними будут проходить очно и дистанционно. Для работы по профессиональным пробам, а также при работе над проектной деятельностью – исходя из ситуации, либо во внеурочное время, либо онлайн-встречи, либо личные встречи вне организации.

#### **Реализация программы**

Реализация Программы «Перспектива» в ГБОУ школы-интерната №67 представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ школы-интерната №67) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ школы-интерната №67). Она отражается в «дорожной карте».

Формирование баз осуществляется куратором, советом наставников, родителями / законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными педагогами, располагающими информацией о потребностях обучающихся, как потенциальных участников Программы.

#### **Таблица №3. Этапы реализации Программы «Перспектива»:**

Этап	Содержание работы
Подготовка условий для	Поиск партнеров программы наставничества, готовых

запуска программы наставничества.	сотрудничать с ГБОУ школой-интернатом №67 на добровольческой основе. Заключение договора о сотрудничестве.
Формирование базы наставляемых.	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников.	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставников.
Отбор и обучение наставников.	Отбор и обучение наставников для работы с наставляемыми по учебной программе «Академия наставников», разработанной в ГБОУ школы-интерната №67. Обучение студентов происходит в дистанционном формате.
Формирование наставнических пар / групп.	Формирование пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.
Организация работы наставнических пар / групп.	Организация работы. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.
Завершение наставничества.	Отчеты по итогам наставнической Программы «Перспектива»

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функции: проектная деятельность, совместное создание проекта или продукта, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия.

Программы «Перспектива» следует общей легенде целевой программы наставничества «Учитель по жизни» - «Mentor-миссия».

**На первой встрече** наставник и наставляемый обговаривают структуру плана работы, решают организационные вопросы, определяют примерное количество встреч, составляют план дальнейшей работы – **«Карта будущей работы»**. Карта работы облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены. Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги перечисляет 5 достижений / ощущений / предметов. После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица желаний. После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями, они будут работать на первом отрезке времени, начинают создать карту будущей работы. Также решают сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Результаты каждой встречи фиксируются в дневнике наставника и наставляемого.

Очные **встречи** наставника и наставляемого должны проходить не менее одного раза в месяц, курс программы наставничества не менее 3-х месяцев. Встречи могут проходить в ГБОУ школы-интерната №67, в учебном заведении наставника, так и на стороне. Могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее 30 минут, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях / созвонов не регламентируется (результаты

все равно фиксируются). Рекомендуемая частота очных встреч, созвонов, дистанционных встреч не реже 3-х раз в неделю.

**Результаты этапа:** цели, поставленные в начале взаимодействия, достигнуты.

### **Мониторинг программы**

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.

**Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества «Перспектива», ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый» в ГБОУ школы-интерната №67. **Результатом первого этапа** мониторинга является аналитика реализуемой Программы «Перспектива»: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

**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. **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 ГБОУ школы-интерната №67, а также описание психологического климата в школе.

## **Программа «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГУ». Форма «учитель-учитель»**

### **Пояснительная записка**

Возрастание социальной роли педагога в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения и компетенции. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

Именно поэтому создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Программа разработана в соответствии с Распоряжением 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа)».

Программы наставничества «Педагог-педагогу» входит в состав целевой модели наставничества «Учитель по жизни» по форме наставничества «Учитель-учитель».

**Целью** наставничества в форме «учитель-учитель» в первую очередь является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Реализация программ наставничества в форме «учитель – учитель» позволяет

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- повышать уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать повышению уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Срок реализации программы «Педагог-педагогу» составляет один год.

#### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги-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 подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Характеристика участников программы**

Применяемая форма наставничества «Учитель-учитель» предполагает взаимодействие:

**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.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – 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.

**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. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

#### **Область применения:**

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Организация работы наставнических пар может проходить в следующих формах: групповые встречи, коллективная работа, участие в педагогических советах и семинарах, вечера вопросов и ответов, круглый стол, день молодого учителя и др.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

#### **Реализация программы «Педагог-педагогу»**

Реализация программы наставничества в ГБОУ школе-интернат №67 включает семь основных этапов.

**Таблица №4.** Этапы реализации Программы «Педагог-педагогу»:

Этап	Содержание работы
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в школе. Формирование ответственной команды. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено через онлайн опрос, назначение должно быть добровольным.
Формирование базы наставляемых.	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников.	Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставников.
Отбор и обучение наставников.	Отбор и собеседование наставников для работы с наставляемыми.
Формирование наставнических пар / групп.	Формирование пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.
Организация работы наставнических пар / групп.	Организация работы. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.
Завершение наставничества.	Отчеты по итогам наставнической Программы «Педагог-педагогу»

Программа наставничества имеет свои особенности и определенную специфику. Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

**Таблица №5.** Этапы реализации наставнического взаимодействия

<b>Отбор наставников</b>	<b>Обучение наставников</b>	<b>Формирование пар «наставник – наставляемый»</b>	<b>Мотивация для наставников</b>	<b>Процедура завершения взаимодействия</b>
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено через онлайн опрос назначение должно быть добровольным.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.
2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.
3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:
  - выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
  - определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.
- 4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя / нового сотрудника.
- 5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
- 6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя / нового сотрудника к выполнению его профессиональных обязанностей.
- 7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются грамотами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

#### **Организационные аспекты в работе наставнической пары**

Работа делится на три этапа: прогностический, практический, аналитический.

На прогностическом этапе наставник и наставляемый формулируют конкретные цели развития с указанием сроков их реализации.

**Таблица №6.** Прогностический этап работы наставнической пары

Действия наставника	Действия наставляемого
Знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела-образование, курсы и пр.	
Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений молодого специалиста (обсуждение результатов входного анкетирования).	
<i>Мотивация</i> подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива.	
Совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности).	
<i>Совместное целеполагание:</i> выработка целей и задач работы на год.	
<i>Планирование:</i> составление плана индивидуального развития и путей совместных действий.	

На практическом этапе осуществляется комплекс мероприятий, направленных на достижение поставленных целей, корректировку конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого. План мероприятий составляется отдельно куратором программы наставничества и отдельно наставниками на каждого наставляемого. План мероприятий куратора направлен на создание благоприятного климата в коллективе наставнических пар, повышения педагогического мастерства, поддержку наставнических пар. План мероприятий наставников направлен на повышение педагогического опыта наставляемого, введение его в коллектив школы, развитие личностных качеств и навыков



наставляемого, повышение профессионализма наставляемого. На данном этапе обязательны осуществление обратной связи и оценка промежуточных результатов.

**Таблица №7.** Практический этап работы наставнической пары

Действия наставника	Действия наставляемого
Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок, участия в конкурсах профессионального мастерства.	
<i>Текущая совместная работа:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе.	
<i>Координационная деятельность</i> в процессе реализации плана индивидуального развития.	

На аналитическом этапе проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

**Таблица №8.** Аналитический этап работы наставнической пары

Действия наставника	Действия наставляемого
<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения уроков.	Отчет молодого педагога
Итоговое анкетирование.	
<i>Совместный анализ</i> результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных целей и достигнутых результатов.	

### Мониторинг программы

Мониторинг программы наставничества «Педагог-педагогу» состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества реализации Программы.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

**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 ГБОУ школы-интерната №67, 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 образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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.

**Второй этап** мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно

выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

## **Программа «АКАДЕМИЯ НАСТАВНИКОВ». Форма «учитель-ученик»**

### **Пояснительная записка**

В общепринятом смысле наставник – это человек, который обладает большим, чем у подопечного, опытом в определенной сфере или в жизни в целом, и он готов этим опытом делиться и помогать другому в его развитии. Следовательно, основная роль наставника – это роль старшего друга. Наставником могут быть учитель, воспитатель, тренер, социальный работник, волонтер или любой другой взрослый человек, который имеет авторитет в глазах наставляемого, и которому он доверяет.

Для организации обучения наставников ГБОУ школы-интерната №67 была составлена программа «**Академия наставников**», входящая в целевую модель наставничества «Учитель по жизни». Данная программа позволит дать наставникам важные знания и навыки, которые они смогут использовать в своей работе с наставляемым.

Программа «Академия наставников» подразумевает, в большей её части, взаимодействие с учащимися по форме «Учитель-ученик», но также служит и для обучения наставников старшего возраста.

Обучение может проходить как **в очном, так и в дистанционном** формате. В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники – участники программ наставничества других организаций.

Программа обучения имеет свой **учебно-методический комплект**, куда входит: рабочая тетрадь наставника, дневник наставника, дневник наставляемого, карта будущей работы, план реализации программы с наставляемым, кодекс наставника, манифест наставника и материалы мониторинга.

**Цель обучения:** подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность.

Обучение делится на два этапа, это первичное – теоретическое обучение, и вторичное – практическое обучение.

#### **Первичное обучение:**

- Сроки обучения – не менее четырех встреч с куратором (1-2 встреча в неделю или двухдневный интенсив).
- Формируемые знания и навыки – необходимые психолого-педагогические знания; навыки рефлексии и самопрезентации, организационные навыки, навыки эффективных коммуникаций, различных схем взаимодействия с наставляемыми на разных этапах реализации программы наставничества и др.).

#### **Вторичное обучение:**

- Сроки обучения – в процессе деятельности, когда у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности).
- Формируемые знания и навыки – освоение стратегий решения появляющихся проблем, развивающего и инструментального стилей отношений с наставляемым).

Программа обучения наставников учитывает **основные задачи**, которые им предстоит решать.

- **Установление позитивных личных отношений с наставляемым.** Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым

и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

- **Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков.** К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых среднего и старшего подросткового возраста.
- **Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.** Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.
- **Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий,** поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических.

*Дополнительные темы для текущего обучения* могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т. д.

*Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех форм наставничества.* Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо тем не менее делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки. Так, наставнику-обучающемуся первой формы «**ученик – ученик**» стоит уделить большее внимание организационной составляющей; **учителю-наставнику**, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы «**работодатель – ученик**» рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

## Курс обучения

### Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации

#### Подготовка наставника к работе с наставляемым

Наставническое взаимодействие в каждой паре/группе проходит по пути, который невозможно детально определить заранее. Основой для работы становятся сугубо индивидуальные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале взаимодействия. Тем не менее, для организации эффективной работы и исходя из **ключевого принципа наставничества – «не навреди»** – куратор должен провести предварительную подготовку наставника к деятельности, представив ему инструменты и общий сценарий встреч.

**В самом начале обучения** наставники знакомятся с общей моделью программы наставничества, реализуемой в ГБОУ школе-интернате №67 – «Учитель по жизни», рассматривают формы наставничества, изучают этапы программы, разбирают кодекс и

манифест наставника. **В конце обучения** наставники знакомятся с системой мониторинга и мотивации наставника. Все материалы отражены в рабочей тетради наставника и материалах наставника.

### **Этап №1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника.**

На этапе первых организационных встреч наставников и куратора программы необходимо предоставить наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме. Резюме, включающие достижения и навыки наставника, впоследствии могут быть использованы как для вынесения решения об участии наставника в программе, так и для соединения пар, выстраивания работы пары внутри программы.

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Это не обязательно должны быть жесткие рамки «родился – окончил вуз – поступил на работу», важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе.

### **Этап №2. Мои сильные и слабые стороны.**

Куратор предлагает аудитории заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык / качество / знание?	Что я получаю, используя этот навык / качество / знание?
Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество / умение / свойство до иного, позитивного уровня?

### **Этап №3. Мои достижения.**

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Предложите наставнику заполнить таблицу из 25 достижений, попросите включить в них не только общепризнанные (карьера / дипломы), но и личностные. Выделите 10-15 минут на рефлексии, проговорите выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно как заполнить самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

### **Этап №4. Мои недостатки.**

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом наставнических отношений, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт,	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в
----------------	--	---

	связанный с этим недостатком?	позитивном ключе, с пользой?

#### **Этап №5. Моя мотивация.**

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что наставническая работа предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с подростком / студентом / наставляемым?».

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения:

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками

#### **Этап №6. Мои умения (Hard и soft skills).**

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие прикладные механизмы (что важно в случае наставничества в организации), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Предложите наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения/ Развлечения		

#### **Этап №7. Закрепление.**

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником / группой наставников, должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому. Каждый пункт выделяется в отдельную замкнутую фигуру (минимум 5 пунктов).

#### **Например:**

1. *Научу договариваться.* Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал!
2. *Со мной он научится планировать время.* Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать подростку, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

## **Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям**

### **Способность и умение делиться опытом / знаниями / умениями**

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (см. Манифест наставника), а также используя ролевые игры, активирующие необходимость проявить:

- активное слушание;
- отсутствие авторитарного подхода;
- организованность и грамотное целеполагание;
- структурность речи;
- ответственность и оперативность;
- позитивный взгляд на вещи и активность

#### **Этап №1. Вопросы и ответы.**

Куратор может задать наставнику / группе наставников следующие вопросы, после оценив ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого, 5 – проявляет полную эмпатию);
- ответственность (где 1 – не оценивает последствие своих слов, 5 – аккуратно все взвешивает);
- авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения, 5 – открыт к диалогу и обсуждению);
- уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы, 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию)

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Сами вопросы для проверки являются классическими ситуациями, возникающими в работе с подростками / студентами, и их предварительное обсуждение на этапе обучения будет максимально полезным.

#### **Блок общения (вопросов):**

- Если наставляемый не прав, но не хочет этого признать, как его убедить?
- Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?
- Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?
- Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?
- Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?
- Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

#### **Блок организации**

- Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?
- Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?
- Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять? Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?
- Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?
- Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организирую? Кому сообщу о нем?

## **Этап №2. Ролевые ситуации.**

Куратор программы может разделить группу наставляемых на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять свои самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

### **Ситуация 1.**

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

### **Ситуация 2.**

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВК, что его не отпускают с внеурочки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

### **Ситуация 3.**

Наставляемая Вероника, ученица старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая «полная дура, любит только тех, кто подлизывается». Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

## **Часть 3. Разбор этапов реализации программы наставничества** **Знакомство наставника с алгоритмом работы**

В данном разделе кратко представлена структура необходимых для организации наставничества встреч. Куратор присутствует на некоторых из них, не вмешиваясь во внутренние процессы без желания со стороны наставника или наставляемого, осуществляет только организаторские функции, помогает участникам программы создать доверительные отношения, следить за прогрессом отношений, фиксировать успехи, рефлексировать.

### **Этап №1. Знакомство наставника и наставляемого.**

Участники: куратор, наставник, наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников.

Время: 30-40 минут

#### **1.1. Представление наставника**

Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных / слабых сторонах (см. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника), наставник рассказывает наставляемому о себе. Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

#### **1.2. Представление наставляемого**

Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе?
- Над какими вопросами / проблемами я хотел бы поработать?
- Что мне важно увидеть в наставнике?

#### **1.3. Взаимный интерес**

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.).

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

#### **1.4. Описание правил взаимодействия**

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и включенного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений);
- необходимости честной и открытой коммуникации;
- личных границ взаимодействия;
- обмена контактами.

**Результаты этапа:** наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

##### **Этап №2. Первая рабочая встреча.**

Участники: наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Время: по желанию участников, до часа.

##### **2.1. Решение конкретной задачи**

Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи / теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

##### **2.2. Рефлексия**

По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отразить свои отношения. Обязательные пункты:

- что получилось?
- что понравилось?
- благодаря чему стало возможно достичь результата?
- что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

**Результаты этапа:** наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

##### **Этап №3. Составление плана работы.**

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1-1,5 часа.

##### **3.1. Желания и ресурсы**

Вместе с куратором тандем / группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам



программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений / ощущений / предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица:

Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
<i>желание</i>			

### 3.2. Цели и результаты

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями, они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать и перенести в личный кабинет, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы тандема / команды, а также награждения самого наставника.

**Результаты этапа:** определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

#### Этап №4. Встречи наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательном учреждении, на предприятии/в офисе наставника, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее 40 минут, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях / созвонов не регламентируется (результаты все равно фиксируются).

*Первые 10 минут* встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

*Следующие 20 минут* посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

*Последние 10 минут* отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник):

- приблизились ли мы сегодня к цели?
- что сегодня получилось хорошо?
- что стоит изменить в следующий раз?
- как я сейчас себя чувствую?
- что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю.

**Результаты этапа:** цели, поставленные в начале взаимодействия, достигнуты.

#### **Этап №5. Итоговая встреча.**

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- каких результатов вы достигли?
- чему вы научились друг у друга?
- оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели?
- как вы изменились?
- что вы поняли про себя в процессе общения?
- чем запомнилось взаимодействие?
- есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- хотели бы вы стать наставником / продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит тандем или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

**Результаты этапа:** тандем / группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

### **Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми**

Завершение взаимоотношений – обязательный этап наставничества, который может оказаться эмоционально сложным и для наставников, и для наставляемых.

Процесс завершения наставнических взаимоотношений должен быть максимально безболезненным для всех участников. Имеются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- 1) **запланированное** (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);
- 2) **незапланированное** (смена места проживания, болезнь, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Процесс завершения взаимоотношений наставника с наставляемым включает следующие шаги:

1. Планирование.
2. Сопровождение процесса куратором.
3. Рекомендации наставнику.
4. Непосредственное проведение процедуры завершения взаимодействия с наставляемым.
5. Оценка этой процедуры.
6. Принятие решения о продолжении деятельности наставника после завершения наставнических отношений.

Планирование основывается на результатах обсуждения, на котором наставник, наставляемый и куратор (в некоторых случаях – родители) договариваются об условиях завершения наставнических отношений. В ходе этого обсуждения, куратор программы планирует процедуру завершения, определяет сроки последней встречи наставника и наставляемого или (при необходимости) официально продлевает наставнические взаимоотношения на дополнительный период времени.

Особое внимание уделяется вопросу взаимодействия между наставником, наставляемым и его родителями после завершения участия в программе наставничества. Необходимо заранее обговорить, в каких ситуациях наставляемый может обращаться к наставнику вне рамок программы.

Основные вопросы, которые решаются на обсуждении:

- При каких обстоятельствах может произойти завершение взаимодействия наставника и наставляемого?
- Каковы роли всех участников программы наставничества в этом процессе?
- Какие взаимодействия бывшего наставника и наставляемого допускаются после завершения программы и какие обязанности сторон возникают в связи с этим?
- Как определить, могут ли наставник и / или наставляемый продолжать участие в наставнической программе?
- Какую поддержку можно получить в рамках программы наставничества по завершении взаимодействия?

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы.

Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия. Определяет и устно разъясняет причины прекращения взаимодействия как наставляемому, так и наставнику. Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то обсуждает это лично с наставляемым.

Куратор помогает наставляемому понять ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсуждает способы, позволяющие избежать их в будущем (если новый наставник назначается по причине конфликтной ситуации с предыдущим, а не в случае смены ролевой позиции и появлении новых задач). Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), то куратор доносит это до наставляемого, рассказывая о реальных причинах и помогает пережить чувства, связанные с прекращением этих отношений. Затем организуется встреча наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок.

Куратор организует обсуждение между наставником и наставляемым приближающегося завершения взаимодействия. При завершении отношений у наставников и наставляемых могут возникать смешанные чувства. В случае личных конфликтов, если отношения заканчиваются преждевременно, участники программы могут испытывать отрицательные эмоции: гнев, отвержение, депрессию, вину. У наставляемого с низкой самооценкой конец отношений наставничества может усилить чувство безнадежности. Такому наставляемому особенно необходима поддержка куратора.

Иногда невозможно провести процедуру завершения из-за объективных обстоятельств. В этих случаях куратор обсуждает завершение отдельно с каждой стороной. Напоминает наставнику и наставляемому, что их отношения не обязательно завершаются. Вместо этого они могут перейти от формального наставничества на следующий этап. Наставники могут продолжать занимать важное место в жизни своих наставляемых.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы проводит беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;
- обсуждение причин завершения;
- обсуждение положительного опыта наставнического взаимодействия;
- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;
- планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения.

Аналогичную беседу куратор проводит с наставляемым, обеспечивает возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

При принятии решения о прекращении наставнических взаимоотношений даются следующие рекомендации наставникам:

- установить конкретную дату последней встречи и заблаговременно сообщить о ней наставляемому;
- не ждать последней встречи, заранее готовить наставляемого к тому, что отношения завершатся;
- быть честным, искренним и участливым независимо от причины завершения наставничества;

- поговорить о причинах завершения с наставляемым (в случае незапланированного завершения);
- рассказать о своих мыслях и чувствах в отношении наставляемого и в отношении завершения взаимодействия;
- быть позитивным, особенно в отношении будущего, ожидающего наставляемого;
- обговорить ситуации, в которых наставляемый может обратиться к наставнику;
- не давать обещаний, которые наставник не сможет сдержать (например, поддерживать связь с наставляемым и т.п.).

Один из ключевых моментов завершающей встречи – это рефлексия, она поможет и наставнику, и наставляемому посмотреть на свою состояние в динамике. Важно зафиксировать результаты взаимодействия, проговорить их. Список вопросов, которые могут задать себе и друг другу наставник и наставляемый:

1. Какое у вас было самое интересное занятие?
2. Что я не должен делать снова?
3. Мы достигли целей, которые мы ставили?
4. Чему мы научились друг у друга?
5. Что мы возьмем из опыта участия в программе наставничества?

Куратор программы способствует конструктивному разговору, помогает наставнику и наставляемому разобраться в проблемах, возникших в процессе взаимодействия, помогает вспомнить хорошие аспекты взаимоотношений, то позитивное и полезное, что удалось сделать. Кроме этого, куратор рассказывает, какую поддержку могут получить наставник и наставляемый после завершения наставничества и какие есть возможности для продолжения участия в программе наставничества.

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе.

Таким образом, завершение взаимодействия наставника и наставляемого занимает особое место в программе наставничества и требует внимательного отношения и тщательной подготовки.

Помимо завершения наставнических отношений внутри каждой пары/группы, что можно назвать завершением первого уровня, данная целевая модель предусматривает еще два уровня этого процесса, которые представляются важными для развития практик наставничества ГБОУ школы-интерната №67.

Второй уровень – это **общая встреча всех наставников и наставляемых**, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества. *Задачи такой встречи:* провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень – **проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля)** с публичным подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи этого этапа: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.

В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями (см. баллы иерархии наставников) выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие необходимо пригласить следующие возможные целевые аудитории:

- обучающихся и сотрудников образовательной организации;
- выпускников;
- друзей и близких наставляемых;
- представителей предприятий и организаций, на которых работают наставники, участвовавшие в программе;
- представителей социальных партнеров образовательной организации;
- специалистов и волонтеров, участвовавших в организации программы;
- представителей бизнес-сообщества и НКО;
- представителей образовательных организаций;
- журналистов региональных СМИ и лидеров мнений;
- представителей органов власти и т.д.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Для наставляемых – поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

#### **IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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

Организация систематического мониторинга 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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Учебно-методическом комплекте программы «Учитель по жизни».

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 ГБОУ школы-интерната №67, 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 образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

##### **Задачи:**

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

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

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

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику

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

**Цели:**

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

**Задачи:**

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

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

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



## *Приложение №1. Легенда программы*

### **Легенда «MENTOR-МИССИЯ»**

**ГБОУ школы-интерната №67 в программе наставничества  
«Учитель по жизни»**

Алгоритм «Mentor-миссии» представляет собой организацию работы по программе наставничества «Учитель по жизни», состоящий из ряда разнообразных творческих занятий, действий, игровых программ и праздников.

**Целью** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в ГБОУ школы-интерната №67.

#### **Участники легенды:**

- Хранитель ценностей – куратор наставничества;
- Магистры – совет наставников;
- Агенты – наставники;
- Свидетели – наставляемые;
- Менторы – наставник 3-го ранга;
- Мастера – наставник 2-го ранга;
- Гуру – наставник 1-го ранга;

#### **Ход алгоритма:**

В начале проекта ребятам предлагается найти тайну «наставничества» и осуществить миссию по спасению свидетелей. Решая определенные задачи, преодолевая трудности и препятствия, участвуя в различных видах деятельности, команды собирают подсказки (ключи), которые в конце смены помогут разгадать тайну наставничества.

Миссия наставников заключается в изменении жизненных ценностей наставляемого, формировании активной жизненной позиции, умении противостоять негативным явлениям в общественной жизни, готовности к осознанному профессиональному выбору и в продолжении программы «Учитель по жизни» в роли наставника.

На итоговом мероприятии каждому участнику программы будут присвоены почетные звания и выданы ордена за заслуги в проекте наставничества.

Количество ключей собранные каждой парой будут иметь огромное влияние при выборе «Лучшего наставника», «Лучшей пары» и «Лучшей бригады» за прошедший период.

Прожив яркую, насыщенную разнообразными видами деятельности жизнь во второй смене проекта наставничества, ребята осознают главное – они приобрели хороших друзей, научились жить в коллективе, через совместную деятельность узнали много нового и интересного.

#### **Содержание легенды**

Долгая история человечества показала, что побеждают те, кто умеет работать в команде. **Мы дружина «Mentor»**, мы команда! Каждый кто входит в нашу команду должен знать, что мы защищаем друг друга, храним тайны друг друга, ценим друг друга. Где бы вы

ни находились, далеко или близко, знайте – мы одна команда и мы идём только вперед! Вместе мы – сила! Вместе мы можем добиться в этой жизни гораздо больше, чем каждый из нас поодиночке.

**Мы первооткрыватели**, о нас будут слагать легенды, придумывать рассказы, наши имена навсегда останутся в школьных хрониках. Наша миссия надолго останется в памяти людей, которые сейчас нас окружают. Запомните этот год - 2022 – ваша миссия «Mentor», что в переводе как наставник, защитник, учитель по жизни.

Каждый участник миссии имеет свою **роль**:

- Мы все – это **дружина**;
- **Хранитель ценностей** – это куратор миссии, хранитель ключей;
- **Магистры** – орган управления миссией;
- **Агенты** – наставники, держатель ключей;
- **Свидетели** – наставляемые, держатель ключей.

Миссия «Mentor» имеет свою **тайну**, которую вы должны разгадать. Разгадать тайну вам помогут **«ключи»**. По сути, каждый из вас является **«держателем ключей»**.

Чтобы избежать случаи огласки и провала миссии хранители поделены на бригады:

Бригада «Волонтеры»	Бригада «ШколХрон»	Бригада «Критики»	Бригада «Студенты»
------------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Каждая бригада имеет свой запас ключей, из общего количества. На последнем итоговом мероприятии все бригады соединяют ключи и узнают зашифрованную тайну миссии.

**Ключи можно заработать:** участвуя в мероприятиях с наставником, за встречу с наставником, за проект, за участие в конкурсе, за творческую работу, за исследовательскую работу, экскурсию и другие проекты с наставником. За каждую встречу вы предоставляете фотоотчёт, как доказательство ваших достижений. Даже ведение дневника наставника и наставляемого считается достижением. После этого хранитель ценностей выдает вам ключ. Но ключ тоже зашифрован от посторонних людей, он представляет собой QR-код, который не прочтешь без специальной программы. Чем больше ключей у вас будет, тем вероятнее победить в конкурсе «Лучший наставник», «Лучшая пара» и «Лучшая бригада».

Мы будем использовать свой **сленг**, обозначающий наши действия:

**База** – место где мы собираемся;

**Летучка** – встреча дружины;

**Дело** – встреча с наставником;

(и др. слова, которые утвердим на первой летучке).

Собирая ключи и продвигаясь к раскрытию тайны легенды, агент осуществляет личную миссию по спасению свидетеля от отчуждения. Задача агента, чтобы свидетель дошел до конца миссии и заработал, как можно больше ключей, а в будущем и сам стал агентом.

На итоговом мероприятии магистры подведут итоги миссии, агентам и свидетелям будут присвоены почетные звания и выданы ордена за заслуги в проекте наставничества.

### **Тайна миссии**

Тайна миссии представляет собой зашифрованный текст притчи «Полная банка».

### **Полная банка**

Профессор философии, стоя перед своей аудиторией, взял стеклянную банку и наполнил её камнями, каждый не менее трёх сантиметров в диаметре.

– Полна ли банка? - спросил профессор студентов.

– Да, полна, - ответили студенты.

Тогда он открыл пакет с горохом и высыпал его содержимое в большую банку, немного потряс её. Горох занял свободное место между камнями.

– Полна ли банка? - ещё раз профессор спросил студентов.

– Да, полна, - ответили они.

Тогда он взял коробку, наполненную песком, и насыпал его в банку. Естественно, песок занял полностью существующее свободное место и всё закрыл.

Ещё раз профессор спросил студентов:

– Полна ли банка? Ответили:

– Да, и на этот раз однозначно, она полна.

Тогда из-под стола он достал кружку с водой и вылил её в банку до последней капли, размачивая песок.

Студенты смеялись.

– А сейчас я хочу, чтобы вы поняли, что банка – это ваша жизнь. Камни – это важнейшие вещи вашей жизни: семья, здоровье, друзья – всё то, что необходимо, чтобы ваша жизнь оставалась полной даже в случае, если всё остальное потеряется. Горох – это вещи, которые лично для вас стали важными: учеба, дом, футбол. Песок – это всё остальное, мелочи.

Если сначала наполнить банку песком, не останется места, где могли бы разместиться горох и камни. И также в вашей жизни, если тратить всё время и всю энергию на мелочи, не остаётся места для важнейших вещей. Занимайтесь тем, что вам приносит счастье: общайтесь с вашими друзьями, говори ласковые слова своим родителям, уделите время брату или сестре, ходи на футбол. Всегда будет время, чтобы поработать, заняться уборкой дома, сходить в кино. Занимайтесь, прежде всего, камнями, то есть самыми важными вещами в жизни, остальное – это только песок.

Тогда студентка подняла руку и спросила профессора, какое значение имеет вода?

Профессор улыбнулся.

– Я рад, что вы спросили меня об этом. Я это сделал просто, чтобы доказать вам, что, как бы ни была ваша жизнь занята, всегда есть немного места для праздного безделья.