

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета
ГБОУ гимназии №271 Санкт-Петербурга
(Протокол от 12.09.2023 № 2)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ гимназии №271
Санкт-Петербурга
от 13.09.2023 № 276-ОД

УЧТЕНО

мотивированное мнение
Совета родителей
(законных представителей)
несовершеннолетних обучающихся
ГБОУ гимназии №271 Санкт-Петербурга
(Протокол от 13.09.2023 № 2)

УЧТЕНО

мотивированное мнение
Совета обучающихся
ГБОУ гимназии №271 Санкт-Петербурга
(Протокол от 12.09.2023 № 1)

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии №271
Красносельского района
Санкт-Петербурга
имени П.И. Федулова
на 2023-2024 учебный год**

Разработано:
проектная группа педагогов:
Анохина А.В.
Константинова Е.В.
Строганова Е.А.

во главе с куратором
Столбовской Н.С.

Санкт-Петербург
2023 г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №271 Красносельского района (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).

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.

Задачами Программы 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;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом

коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Информационная справка о школе

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 271 Красносельского района Санкт-Петербурга имени П.И. Федулова (далее – образовательное учреждение, ГБОУ гимназия № 271, гимназия) введена в эксплуатацию 01.09.1983. Учредителем образовательного учреждения является Комитет по образованию Санкт-Петербурга, находится в ведении Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга и является бюджетным учреждением регионального уровня. Месторасположение:

- филиал № 1 (пр.Кузнецова д.25, корп.2);
- филиал № 2 (пр.Кузнецова д.25, корп.3);
- филиал № 3 бассейн (– пр. Кузнецова д.25, корп.4).

На 01 сентября 2023 года в гимназии насчитывается 59 классов общей численностью 1740 человек, работают 6 ГПД, отделение дополнительного образования (ОДОД) реализовывало программы дополнительного образования для 1781 детей в 136 группах. Контингент обучающихся складывается из обучающихся микрорайона, закрепленного за образовательным учреждением. Контингент неоднороден, представлен детьми из семей различного социального статуса.

Образовательная деятельность в организации ведется на основании:

- лицензии № 234, выданной Комитетом по образованию от 07.02.2012; серия 78 №001736, действующей бессрочно;
- свидетельства о государственной аккредитации серия 78А01 № 0000084 от 11.02.2015, выданного Комитетом по образованию, регистрационный № 728 от 11.02.2015, действующей до 11.02.2027;
- Устава образовательного учреждения;
- федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

Предметом деятельности образовательного учреждения является реализация образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, реализация дополнительных общеобразовательных программ.

Управление школой осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет и.о. директора гимназии – Сурыгина Елена Александровна. Работает педагогический коллектив в составе 163 человек. Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении

остаются стабильными в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

Образовательный процесс гимназии характеризуется следующими успехами и проблемами:

Факторы, проблемы	преимущества	недостатки
внутренние, влияющие на результативность программы		
Учебная нагрузка школьников	Соответствует СанПиН	Неумение распределять личное время на выполнение домашних заданий
«Школьные стрессы»	Наличие социально-психологической службы. Открытость образовательного процесса	Большое количество факторов стресса, большой поток информации для школьника.
Сотрудничество с родителями	Близкий контакт классных руководителей с родительским комитетом.	Низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных и иноязычных семей.
внешние, влияющие на результативность программы		
-Индивидуальные особенности детей	Медицинские осмотры и вакцинация.	Низкий уровень здоровья. Проблема образа жизни детей. Общая непросвещенность. Сильное влияние СМИ и т.п.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 образовательного учреждения и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой педагогов гимназии № 271, принята Общим собранием работников образовательного учреждения(протокол № 5 от 28.10.2021), утверждена исполняющим обязанности директора гимназии (приказ от 28.10.2021 № 185-од).

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- принцип легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- принцип 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;

- принцип равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- принцип «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- принцип аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- принцип научности предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- принцип 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 формами наставничества в планируемый период являются: **«ученик — ученик», «учитель — учитель».**

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, лидерском, спортивном направлениях;

- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

1.6. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

II. Организация деятельности гимназии по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри образовательного учреждения.

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными

представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для реализации программы наставничества	<p>Информирование.</p> <p>Создание благоприятных условий для реализации программы.</p> <p>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа Наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем и потребностей	База наставляемых, карта аналитики областей запросов

	<p>обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных и творческих вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу наставников из числа активных педагогов; - базу для формы «ученик-ученик/студент-студент/учитель-студент»; - базу выпускников.
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы работы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты в свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
<p>Формирование</p>	<p>Встреча всех отобранных</p>	<p>Сформированные Тандемы/группы,</p>

<p>тандемов/групп</p>	<p>наставников и всех наставляемых. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<p>Запуск Программы наставничества</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг: •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>
<p>Завершение Программы</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База</p>

	Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.	потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательного учреждения
--	--	--

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества.

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета.	Сентябрь 2023	Заместители директора по МР, УР, педагог-организатор
2	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Сентябрь 2023	Заместители директора по МР, УР, педагог-организатор
3	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы	Сентябрь 2023	Заместители директора по ВР, УР, МР

	наставничества с педагогами и учащимися.		
4	Размещение информации на сайте гимназии.	Октябрь 2023	Заместитель директора по школьным информационным технологиям

3.2. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОУ:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- информирование через сайт гимназии о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое мероприятие «Круглый стол. Вопросы наставничества в гимназии, плюсы и минусы, перспективы развития». Круглый стол предполагает организованные дебаты, обмен опытом, награждение лучших практик.

3.3. Исходя из образовательных потребностей гимназии определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель», «учитель-студент», «учитель-ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

3.4. Форма наставничества «учитель-учитель».

Поддержка молодых специалистов – ключевая задача образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации современных гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Овладение педагогической специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий постепенное становление профессиональных компетенций и формирование качеств, значимых в профессиональном плане

Начинающему учителю необходима квалифицированная и своевременная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его профессиональной деятельности.

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

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества 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 школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и

педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

3.5. Форма наставничества «учитель-студент».

Целью такой формы наставничества является успешное прохождение производственной практики молодым специалистом и приобретение им профессионального опыта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- обеспечить наиболее комфортную атмосферу при прохождении студентом производственной практики, поддержать практиканта эмоционально, укрепить его веру в себя;
- ориентировать студента-практиканта на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессии;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу;
- повышать продуктивность работы педагога-практиканта и результативность образовательной деятельности;

3.6. Форма наставничества «ученик-ученик».

Форма наставничества «ученик–ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- поддержка учениками, осуществляющими работу в кружке «Хранители истории» в музее гимназии «История гимназии. Встречи. События. Судьбы» начинающих экскурсоводов из числа учеников 5 класса в подготовке и проведении тематических экскурсий для учеников гимназии;

- подготовка учеников 5 класса в участию в конкурсах школьных экскурсоводов.

Одной из основных задач взаимодействия наставника с наставляемым является оказание помощи в адаптации к новым задачам, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри гимназического музея, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты

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

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Под мониторингом эффективности реализации Программы понимается 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.

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 образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения 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 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 творческих результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников. 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:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- 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/групп и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

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 творческие процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение конференций наставников на гимназическом уровне;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ гимназии № 271 Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 25.05.2024
1	Численность обучающихся, чел.	1740	169
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	745	837
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	447	502
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	65	70
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	2
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	171	151

	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	102	98
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	21	23
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	3	5
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	-	-
3	Численность педагогических работников, чел.	169	170
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	73	78
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	49	53
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	31	30

3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	37	41
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	31	32
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	2
4.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	1	1
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	177	177
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	1	1

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества

в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении

гимназии № 271 Красносельского района Санкт-Петербурга им. П.И. Федулова на 2023-2024 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для реализации программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Сентябрь 2023 года	руководитель, администрация

	<p>2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ гимназии № 271 о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ОУ.</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2023 г.</p>	<p>руководитель, администрация, классные руководители</p>
--	--	---	---------------------------------	---

	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ гимназии № 271</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2023 года</p>	<p>директор, администрация, проектная группа</p>
--	--	--	-----------------------------------	--

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	<p>Сентябрь - ноябрь 2023</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>
---------------------------------------	-----------------------------------	---	-------------------------------	--

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 	Сентябрь - ноябрь 2023	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 	Октябрь-ноябрь 2023	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 	Сентябрь - ноябрь 2023	Куратор, психолог

		6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений тандеме/группе	в <ol style="list-style-type: none"> 1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.Регулярная обратная связь от участников программы 7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	Сентябрь-декабрь 2023	Куратор

<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.4. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых5. Формирование долгосрочной базы наставников	<p>Май 2023 года</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>
----------------------------------	---	---	----------------------	--

