

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 209 ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
«ПАВЛОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ»**

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
Протокол от 15.11.2021 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ гимназии № 209
«Павловская гимназия»

Д.Г. Ефимов

Приказ от 15.11.2021 г. № 318-ОД

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
гимназии № 209 Центрального района Санкт-Петербурга
«Павловская гимназия»**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 209 Центрального района Санкт-Петербурга «Павловская гимназия» (далее – Гимназия) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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» (далее – Целевая модель).

Специфические особенности ГБОУ гимназии № 209 «Павловская гимназия»:

- Высокие образовательные результаты, которые отражает позиция гимназии в рейтингах района по различным аспектам деятельности образовательной организации.
- Реализация образовательной программы, предполагающей углубленное и профильное изучение английского языка, второго иностранного языка и позволяющей достигать высокого уровня лингвистического образования.
- Организация программы культурных обменов, которые не только позволяют обучающимся совершенствоваться в овладении иностранными языками, но и обогащают запас знаний о других странах, их культуре, истории, обычаях, традициях, расширяя культурное пространство гимназистов. Целью данных проектов является повышение мотивации к изучению иностранных языков, возможность стать открытым к глобальному и постоянно меняющемуся сообществу, умение распространять собственный опыт и знания, сохранять международную дружбу.
- Репутация гимназии, расположение в центре Санкт-Петербурга, хорошая транспортная доступность обеспечивают приток мотивированных обучающихся, достижение ими высоких образовательных результатов, позволяют вести работу с талантливыми и одаренными детьми.
- Насыщенная культурная среда, близость музеев, памятников культуры позволяют активно включать в образовательные программы содержательные компоненты объектов культурного наследия.
- Наличие конкурентной среды, обусловленной расположением в территориальной близости статусных образовательных учреждений Центрального района, обеспечивающих высокий уровень образования и привлекающих мотивированных обучающихся.
- Специфика образовательной программы гимназии связана с приоритетными направлениями образовательной деятельности: обеспечение высокого качества образования, создание условий для самоидентификации и самореализации учащихся, выявление и развитие одаренных детей и подростков, сохранение и укрепление здоровья школьников, воспитание достойного гражданина своего города и своей страны.

В соответствии с федеральным стандартом в гимназии реализуются:

- Образовательная программа дошкольного образования.
- Общеобразовательная программа начального общего образования (1-4).
- Общеобразовательная программа основного общего образования (5-9).
- Общеобразовательная программа среднего общего образования (10-11).
- Программа дополнительного образования детей и взрослых.

В 10-11-х классах гимназии организовано профильное обучение: гуманитарный профиль.

Изучение иностранного языка в гимназии организовано в соответствии с учебным планом. Все обучающиеся со 2-го по 11-й класс изучают английский язык. Класс при наполняемости в 25 обучающихся делится на 3 группы. В пятом классе обучающиеся выбирают второй язык – немецкий или французский. Деление на втором языке осуществляется внутри класса на две группы: немецкую и французскую.

Особенности основных образовательных программ находят свое отражение в конструировании учебного плана, в содержании внеурочной деятельности и дополнительного образования.

Учебный план гимназии полностью соответствует требованиям ФГОС по структуре и наполнению, строится в соответствии с принципом преемственности, сохраняет максимально допустимую нагрузку обучающихся по всем классам и уровням обучения.

Учебный план внеурочной деятельности формируется в соответствии с требованиями стандарта по направлениям развития личности: спортивно-оздоровительное, общекультурное, социальное, общеинтеллектуальное, духовно- нравственное, а также учитывает необходимость предпрофильной подготовки на уровне основного общего образования и профильной на уровне среднего общего образования.

Дополнительное образование, предоставляя широкий перечень образовательных услуг, обеспечивает высокое качество основного образования, а также предоставляет возможности для личностного развития обучающихся в различных сферах деятельности. Характеристика контингента Павловской гимназии (см. приложение 2).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели наставничества в гимназии 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, находящиеся 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;
- 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 гимназии, в

котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии № 209 Центрального района Санкт-Петербурга «Павловская гимназия» (далее – Гимназия) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Уставом Гимназии и определяет порядок организации наставничества в Гимназии.

1.2. Программа разработана проектной группой Гимназии на основании Типовой формы программы наставничества Центра развития наставничества СПб АППО и принята на заседании Педагогического совета Гимназии.

1.3. Разработка и реализация Программы в Гимназии основывается на следующих принципах:

- соответствие законодательству Российской Федерации;
- недопустимость нанесения вреда наставляемому, приоритет интересов ребенка;
- обеспечение суверенных прав личности на основе диалогичности, уважения к тайне личности, недопущения какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- признание приоритета права личности на создание собственной траектории развития с учетом возрастных, гендерных, культурных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- формирование привлекательности общечеловеческих ценностей, законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде как основных регуляторов поведения;
- реализация Программы на основе научно обоснованных и проверенных технологий;
- реализация Программы на основе единой целостной стратегии, системного подхода и комплексности, предполагающей согласованность взаимодействия педагогов, участвующих в реализации Программы;
- ответственность наставника по отношению к наставляемому и реализации Программы, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – студент», «Работодатель – ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Гимназии в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в Гимназии как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива на основе долгосрочных и «экологических» коммуникаций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Гимназии благодаря формированию устойчивых связей между Гимназией и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества выпускников.

II. Организация деятельности Гимназии по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Гимназии) и «внешнем контуре» (партнеры Гимназии).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в Гимназии. Передаче в Центр развития наставничества (ЦРН) подлежат не персонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы реализации программы наставничества в Гимназии

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для внедрения программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в гимназии. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Создание базы потенциальных наставников с привлечением внутренних и внешних ресурсов 4. Разработка форм наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> – Решение Педагогического совета, оформленное протоколом. – Анализ ситуации в Гимназии(характеристика контингента Гимназии). – Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, необходимые кадровые, методические, материально-технические ресурсы (Приложение №1), – источники их привлечения (внутренние и внешние). – Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. – Пакет установочных

		<p>документов.</p> <p>– Программа наставничества</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Гимназии, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>База наставляемых, карта исследования запросов потенциальных наставляемых.</p>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри Гимназии включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов; – организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешними партнерами включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> – выпускников, заинтересованных в поддержке Гимназии; 	<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 выпускников; – базу наставников от предприятий/организаций; – базу наставников из числа активных педагогов; – базу для формы «ученик – ученик».

	<ul style="list-style-type: none"> – преподавателей ВУЗов, заинтересованных в притоке талантливой молодежи; – сотрудников региональных предприятий (возможно, выпускников Гимназии), – заинтересованных в подготовке будущих кадров; – успешных предпринимателей или общественных деятелей, представителей организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, соответствующих критериям отбора. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкеты, заполненные потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. 4. Маршрутные листы наставляемых
Запуск Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждом тандеме/группе включает встречи наставников и наставляемых: <ul style="list-style-type: none"> – знакомство, – планирование, 	<p>Мониторинг реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обратная связь с наставляемыми; – обратная связь с наставниками.

	– рабочие и итоговые встречи.	
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Гимназии. 4. Популяризация эффективных практик. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. 2. База потенциальных наставников, банк методических материалов, сформированное сообщество наставников Гимназии.

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 Гимназии:

- Проведение педагогического совета.
- Проведение родительских собраний.
- Проведение ученических конференций.
- Проведение классных часов.
- Информирование через раздел «Наставничество» на сайте Гимназии <https://www.gym209.spb.ru/index.php/issledovatelskaya-i-proektnaya-deyatelnost-opytно-eksperimentalnaya-rabota/itemlist/category/254-nastavnichestvo>.
- Информирование внешних партнеров Гимназии.

На этапе завершения Программы для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников предусмотрено проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

3.2. Исходя из образовательных потребностей Гимназии определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «Ученик – ученик»,
- «Учитель – учитель»,
- «Работодатель – студент»,
- «Работодатель – ученик».

3.3. Описание указанных в п. 3.2. формы наставничества.

3.3.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества выпускников.

Результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в Гимназии;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, Гимназии в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> – Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. – Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. – Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни Гимназии. – Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. 	<p>Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни Гимназии, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.

«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка для адаптации в коллективе или для развития коммуникативных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных участников гимназического сообщества.	Анкетировани е. Собеседовани е. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих: — особые образовательные потребности, — низкую учебную мотивацию, — проблемы с адаптацией в коллективе, — не включенных в гимназическое сообщество, — желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетировани е.Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждение вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в гимназическое сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Анализ реализации формы наставничества, рефлексия.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает признание, повышает свой статус, осознает свою принадлежность к гимназическому сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные посещения спортивных и культурных мероприятий, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество, что особенно важно для задач адаптации.

3.3.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы

молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе образовательного учреждения;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических разработок молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый		
	Молодой специалист	Педагог	
– Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). – Педагог, склонный к	Специалист, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях,	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

<p>активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>регламенте и принципах образовательной организации.</p>	
---	--	--	--

Типы наставников

<p>Наставник-консультант</p>	<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает в организации образовательного процесса и решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>
<p>Наставник-предметник</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
<p>«Опытный педагог – молодой специалист»</p>	<p>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.</p>
<p>«Опытный классный руководитель – молодой специалист»</p>	<p>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.</p>
<p>«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</p>	<p>Оказание психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью в развитии педагогических инициатив.</p>
<p>«Педагог новатор – консервативный педагог»</p>	<p>Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.</p>

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листыюпроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Анализ реализации формы наставничества, рефлексия.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает признание, повышает свой статус, осознает свою принадлежность к гимназическому сообществу.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

3.3.3 Форма наставничества «Работодатель – студент».

Цель: получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
2. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
3. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
4. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы в процессе решения реальных задач в рамках педагогической практики: освоение технологий, навыков, практических аспектов работы, знакомство с укладом гимназии;
- улучшение образовательных результатов студента;

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу выпускников;
- привлечение молодых специалистов для работы в образовательных учреждениях города.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – студент»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. – Имеет стабильно высокие показатели в работе. – Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества выпускников. 	<p>Активный</p> <p>Активный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.</p>	<p>Пассивный</p> <p>Дезориентированный студент (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе), у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.

«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»	Краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории, необходимых для будущего трудоустройства.

3.3.4. Форма наставничества «Работодатель – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. – Активная жизненная позиция. 	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями,</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших</p>

<ul style="list-style-type: none"> – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества выпускников. – Возможно, родитель образовательного учреждения. 	<p>мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Гимназии и ее сообщества.</p>
---	---	--

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.

Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрыхвстреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализуспеваемости. Представлениебизнес-плана. Определение образовательной траектории.
Анализ реализации Программы, рефлексия	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает признание, повышает свой статус, осознает свою принадлежность к гимназическому сообществу.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

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.

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 Гимназии, динамику показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1. оценка качества реализуемой Программы;
2. оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ анкет 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 эффективности 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 анкетирования;

Результатом первого этапа мониторинга является анализ 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 предоставляются в виде отчета, содержащего статистический анализ 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 Гимназии.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №209
Центрального района Санкт-Петербурга «Павловская гимназия»
на 2021-2022 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	октябрь 2021 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися Гимназии с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте Гимназии.</p>	октябрь – ноябрь 2021 года	руководитель, администрация, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении Целевой модели наставничества в Гимназии».</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в Гимназии.</p>	октябрь – ноябрь 2021 года	директор гимназии, администрация, проектная группа

	наставничества в Гимназии	<p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в Гимназии.</p> <p>3.4. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.5. Назначение куратора программы наставничества Гимназии (издание приказа).</p> <p>3.6. Обучение куратора.</p>		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<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, сотрудник, 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 Гимназии.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	октябрь – ноябрь 2021 года	куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.</p>	декабрь 2021 года	администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам.</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p>	декабрь 2021 года	куратор, психолог

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») 		
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 директора гимназии. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника. 	декабрь 2021 года – январь 2022 года	куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<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. 	январь 2022 года – ноябрь 2022 года	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также	<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. 	ноябрь 2021 года – декабрь 2022 года	куратор, администрация, классные руководители

	<p>проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников 		
--	--	---	--	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

обучающихся:

не менее 20% в 2021 году;
 не менее 30% в 2022 году;
 не менее 50% в 2023 году;
 не менее 70% в 2024 году;

педагогических работников:

не менее 20% в 2021 году;
 не менее 30% в 2022 году;
 не менее 50% в 2023 году;
 не менее 70% в 2024 году.