

Принята

Решением Общего собрания работников
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 519
Московского района Санкт-Петербурга
от 30.08.2023 года, протокол № 4

Утверждена

Приказом по Государственному
бюджетному общеобразовательному
учреждению средней
общеобразовательной школе № 519
Московского района Санкт-Петербурга
от 01.09.2022 № 95-од
_____ Г.А. Ткачева

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №519 Московского района
Санкт-Петербурга**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №519 Московского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. NP-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)», на основании:

-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");

-Распоряжения комитета по образованию Санкт-Петербурга № 623-р от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

-Устава Образовательного учреждения.

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

Задачами реализации Целевой модели в Образовательного учреждения являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов

обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

– развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

– формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

– 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 Образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок организации наставничества в Образовательном учреждении.

1.1. Разработка и реализация Программы в Образовательном учреждении основывается на следующих принципах:

– никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;

– *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* предполагает реализацию в Образовательном учреждении научно обоснованных и проверенных технологий;

- *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

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

1.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Образовательного учреждения в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Образовательном учреждении как среди обучающихся, так внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

2. Организация деятельности по реализации Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу, которая отражается в «дорожной карте».

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. Этапы реализации программы отражены в таблице 1.

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в 2022-2023 учебном году

Этапы	Мероприятия
Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов	– приказ «Об утверждении положения о системе наставничества»; - Положение о системе наставничества; – Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;

Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников.
Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Приказ о закреплении наставнических пар/групп; 3) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.
Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение педагогического совета. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

3. Мониторинг эффективности реализации Программы

3.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества. Мониторинг программы наставничества состоит в оценке качества реализации Программы;

3.2. Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Гимназии, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель: оценка качества реализуемой Программы.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль процесса наставничества;
- определение условий эффективной программы наставничества.

Результатом 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.