

СОГЛАСОВАНА

Советом родителей
ГБОУ СОШ № 549

протокол № 4 от 25.05.2022

ПРИНЯТА

решением Педагогического совета
ГБОУ СОШ № 549

протокол № 1 от 30.08.2022

СОГЛАСОВАНА

Советом обучающихся
ГБОУ СОШ № 549

протокол № 53 от 25.05.2022

УТВЕРЖДЕНА

приказом № 256-од от 01.09.2022

**Программа наставничества
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 549
с углубленным изучением английского языка
Красносельского района Санкт-Петербурга**

1. Пояснительная записка

- 1.1. Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 549 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (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. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).
- 1.2. Программа разработана на основании: Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 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 № 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»); Устава Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 549 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга.
- 1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ № 549 основывается на следующих принципах:
 - 1.3.1. Принцип «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства и интересы наставника или Программы не могут перекрыть интересы ребенка;
 - 1.3.2. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
 - 1.3.3. Принцип индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Данный принцип подразумевает реализацию Программы с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
 - 1.3.4. Принцип легитимности, согласно которому деятельность по реализации Программы должна соответствовать законодательству РФ;
 - 1.3.5. Принцип равенства предполагает реализацию Программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие

- особенности;
- 1.3.6. Принцип аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
 - 1.3.7. Принцип научности предполагает реализацию в ГБОУ СОШ № 549 научно обоснованных и проверенных технологий;
 - 1.3.8. Принцип системности предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
 - 1.3.9. Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
 - 1.3.10. Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;
 - 1.3.11. Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
- 1.4. Внедрение Программы позволяет 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.
 - 1.5. Настоящая Программа:
 - 1.5.1. определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
 - 1.5.2. устанавливает правовой статус наставника и наставляемого,
 - 1.5.3. регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
 - 1.5.4. устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
 - 1.5.5. определяет права и обязанности ее участников;
 - 1.5.6. определяет требования, предъявляемые к наставникам;
 - 1.5.7. устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
 - 1.5.8. определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.
 - 1.6. Термины и определения
 - 1.6.1. **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ № 549.
 - 1.6.2. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
 - 1.6.3. **Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.
 - 1.6.4. **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».

- 1.6.5. **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.
- 1.6.6. **Куратор** – сотрудник ГБОУ СОШ № 549 либо учреждения из числа его социальных партнеров, который отвечает за реализацию Программы.
- 1.6.7. **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 1.6.8. **Благодарный выпускник** – выпускник ГБОУ СОШ № 549, 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.).
- 1.6.9. **Работодатель** – взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.
- 1.6.10. **Школьное сообщество** (сообщество ГБОУ СОШ № 549) – сотрудники ГБОУ СОШ № 549, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие ГБОУ СОШ № 549 и действующие совместно ради этой цели.
- 1.6.11. **Образовательное пространство региона** – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ГБОУ СОШ № 549.
- 1.6.12. **Тандем** – пара «наставник-наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.
- 1.6.13. **Триада** – тройка (два наставника – один наставляемый). Триада способствует созданию сильной профессиональной сети. Участники могут обмениваться опытом, идеями и ресурсами, что помогает улучшить практику и повысить качество образовательных результатов.
- 1.6.14. **Родитель/законный представитель** – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

2. Цели и задачи наставничества

- 2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, участвующих в реализации Программы.
- 2.2. Задачи наставничества:
- 2.2.1. преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- 2.2.2. адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
 - 2.2.3. 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;
 - 2.2.4. 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);
 - 2.2.5. увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых детей;
 - 2.2.6. включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
 - 2.2.7. формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
 - 2.2.8. 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.);
 - 2.2.9. создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
 - 2.2.10. практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
 - 2.2.11. адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
 - 2.2.12. плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
 - 2.2.13. формирование открытого и эффективного пространства вокруг ГБОУ СОШ № 549, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
- 2.3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:
- 2.3.1. измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
 - 2.3.2. улучшение психологического климата в ГБОУ СОШ № 549 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
 - 2.3.3. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
 - 2.3.4. рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
 - 2.3.5. снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
 - 2.3.6. рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - 2.3.7. формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
 - 2.3.8. формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
 - 2.3.9. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
 - 2.3.10. снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
 - 2.3.11. снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных;

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Руководство деятельностью по реализации Программы осуществляет куратор, назначаемый приказом директора.
- 3.2. Задачи куратора;
 - 3.2.1. формирование и работа с базами наставников и наставляемых,
 - 3.2.2. организация обучения наставников,
 - 3.2.3. контроль за проведением всех этапов реализации Программы,
 - 3.2.4. решение организационных вопросов,
 - 3.2.5. мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров Программы.
- 3.3. Наставляемыми могут быть обучающиеся (рекомендуются обучающиеся 11-19 лет) на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.
- 3.4. База наставляемых формируется из
 - 3.4.1. обучающихся, обладающих следующими характеристиками:
 - 3.4.1.1. проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;
 - 3.4.1.2. с ограниченными возможностями здоровья;
 - 3.4.1.3. желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;
 - 3.4.1.4. находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
 - 3.4.1.5. демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - 3.4.1.6. имеющие проблемы с поведением;
 - 3.4.1.7. попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - 3.4.2. педагогов, обладающих следующими характеристиками:
 - 3.4.2.1. молодые специалисты;
 - 3.4.2.2. не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива;
 - 3.4.2.3. находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - 3.4.2.4. находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.
- 3.5. Наставниками рассматриваются:
 - 3.5.1. обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - 3.5.2. педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - 3.5.3. родители обучающихся, принимающие активное участие в общественной жизни ГБОУ СОШ № 549, а также члены Совета родителей (законных представителей) ГБОУ СОШ № 549;
 - 3.5.4. благодарные выпускники;
 - 3.5.5. сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - 3.5.6. успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;
 - 3.5.7. ветераны педагогического труда.
- 3.6. К наставнической деятельности не допускаются лица,
 - 3.6.1. имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности

- (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;
- 3.6.2. имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 3.6.3. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- 3.6.4. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.
- 3.7. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ГБОУ СОШ № 549 в случаях:
- 3.7.1. письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- 3.7.2. невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- 3.7.3. письменного мотивированного ходатайства обучающихся или сотрудников ГБОУ СОШ № 549;
- 3.7.4. производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.
- 3.8. Базы наставников и наставляемых могут меняться в зависимости от потребностей ГБОУ СОШ № 549 в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей/законных представителей.
- 3.9. Формирование тандемов/ триад/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- 3.10. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4. Права и обязанности участников реализации Программы

- 4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:
- 4.1.1. формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- 4.1.2. ежегодная разработка Дорожной карты реализации Программы;
- 4.1.3. организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Дорожной карты реализации Программы;
- 4.1.4. подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору ГБОУ СОШ № 549;
- 4.1.5. оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- 4.1.6. мониторинг и оценка качества реализации Программы;
- 4.1.7. оценка соответствия условий организации Программы требованиям и принципам Целевой модели;
- 4.1.8. своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам;
- 4.1.9. получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- 4.1.10. анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБОУ СОШ № 549 и участие в его распространении.
- 4.2. Куратор имеет право:
- 4.2.1. запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления,

- анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- 4.2.2. организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
 - 4.2.3. вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБОУ СОШ № 549, сопровождающие реализацию Программы;
 - 4.2.4. инициировать мероприятия в рамках реализации Программы;
 - 4.2.5. принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
 - 4.2.6. вносить на рассмотрение руководству ГБОУ СОШ № 549 предложения о поощрении участников Программы; организации взаимодействия наставнических пар;
 - 4.2.7. на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества реализации Программы.
- 4.3. Наставник обязан:
- 4.3.1. помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого (далее – Индивидуальный план), своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
 - 4.3.2. в рамках реализации Индивидуального плана лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
 - 4.3.3. выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
 - 4.3.4. передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
 - 4.3.5. своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
 - 4.3.6. личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
 - 4.3.7. принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ГБОУ СОШ № 549;
 - 4.3.8. в случае, если он не является сотрудником ГБОУ СОШ № 549, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.
- 4.4. Наставник имеет право:
- 4.4.1. привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы;
 - 4.4.2. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ГБОУ СОШ № 549, в том числе с деятельностью наставляемого;
 - 4.4.3. выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
 - 4.4.4. требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
 - 4.4.5. в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
 - 4.4.6. принимать участие в оценке качества реализации Программы, в оценке

- соответствия условий организации Программы требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- 4.4.7. обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программы; за организационно-методической поддержкой;
- 4.4.8. обращаться к директору ГБОУ СОШ № 549 с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий Индивидуального плана развития.
- 4.5. Наставляемый обязан:
- 4.5.1. выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- 4.5.2. совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- 4.5.3. выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- 4.5.4. отчитываться перед наставником в части выполнения мероприятий Индивидуального плана;
- 4.5.5. сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- 4.5.6. проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- 4.5.7. принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 4.6. Наставляемый имеет право:
- 4.6.1. пользоваться имеющейся в ГБОУ СОШ № 549 нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- 4.6.2. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- 4.6.3. принимать участие в оценке качества реализации Программы, в оценке соответствия условий организации Программы требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- 4.6.4. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ГБОУ СОШ № 549.

5. Организация деятельности ГБОУ СОШ № 549 по реализации Программы

- 5.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ СОШ № 549) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ СОШ № 549).
- 5.2. В основе реализации Программы лежит SWOT–анализ потенциалов развития ГБОУ СОШ № 549, представленный в Приложении 1 к Программе.
- 5.3. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 2). Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ГБОУ СОШ № 549, классными руководителями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и

- педагогов как потенциальных участников Программы.
- 5.4. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 4 человек.
 - 5.5. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ СОШ № 549.
 - 5.6. Каждый этап реализации Программы предполагает достижение определенных результатов.
 - 5.7. С целью реализации Программы в ГБОУ СОШ № 549 в соответствии с этапами реализации Программы (Приложение 3) ежегодно разрабатывается Дорожная карта, которая утверждается директором ГБОУ СОШ № 549.
 - 5.8. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ 549 Программа предусматривает следующие формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников Программы.
 - 5.9. Форма наставничества «УЧЕНИК – УЧЕНИК» предполагает взаимодействие обучающихся ГБОУ СОШ № 549, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.
 - 5.9.1. Цель - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
 - 5.9.2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:
 - 5.9.2.1. помощь в реализации лидерского потенциала,
 - 5.9.2.2. улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов,
 - 5.9.2.3. развитие гибких навыков и метакомпетенций,
 - 5.9.2.4. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри ГБОУ СОШ № 549,
 - 5.9.2.5. формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.
 - 5.9.3. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:
 - 5.9.3.1. взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
 - 5.9.3.2. взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
 - 5.9.3.3. взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
 - 5.10. Форма наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
 - 5.10.1. Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБОУ

СОШ № 549, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

- 5.10.2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:
 - 5.10.2.1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
 - 5.10.2.2. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
 - 5.10.2.3. ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
 - 5.10.2.4. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
 - 5.10.2.5. ускорить процесс профессионального становления педагога;
 - 5.10.2.6. сформировать сообщество ГБОУ СОШ № 549 (как часть педагогического).
- 5.10.3. Основными вариантами взаимодействия внутри формы могут быть:
 - 5.10.3.1. взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
 - 5.10.3.2. взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
 - 5.10.3.3. взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
 - 5.10.3.4. взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).
- 5.11. Форма наставничества «СТУДЕНТ – УЧЕНИК». Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) ГБОУ СОШ № 549 (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.
 - 5.11.1. Цель - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.
 - 5.11.2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:
 - 5.11.2.1. помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
 - 5.11.2.2. осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
 - 5.11.2.3. развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого

студенческого и школьного сообществ.

- 5.11.3. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, ресурсов наставника, а также особенностей ГБОУ СОШ № 549:
- 5.11.3.1. взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
 - 5.11.3.2. взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
 - 5.11.3.3. взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
 - 5.11.3.4. взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
- 5.12. Форма наставничества «РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов ГБОУ СОШ № 549 (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.
- 5.12.1. Цель - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.
- 5.12.2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:
- 5.12.2.1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
 - 5.12.2.2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
 - 5.12.2.3. развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
 - 5.12.2.4. помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.
- 5.12.3. Основными вариантами взаимодействия внутри формы могут быть:
- 5.12.3.1. взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
 - 5.12.3.2. взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- 5.12.3.3. взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
- 5.13. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».
 - 5.13.1. Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.
 - 5.13.2. Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.
 - 5.13.3. Встреча – планирование рабочего процесса, составление Индивидуального плана.
 - 5.13.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
 - 5.13.5. Регулярные коллективные встречи всех наставников и наставляемых в рамках клуба молодого педагога.
 - 5.13.6. Заключительная встреча наставника и наставляемого.
- 5.14. Количество встреч наставника и наставляемого определяют при приведении встречи-планирования по согласованию с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно Индивидуального плана.
- 5.15. Индивидуальный план утверждается куратором.

6. Мониторинг эффективности реализации Программы

- 6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.
- 6.2. Организация систематического мониторинга Программы 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.
- 6.3. По результатам мониторинга оценивается эффективность работы наставника, которая определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменением поведения, ростом уровня компетенций, достижением результатов, значимых для ГБОУ СОШ № 549.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками с периодичностью один раз в полугодие.
- 6.5. Мониторинг программы наставничества имеет два направления:
 - 6.5.1. оценка качества реализации Программы;
 - 6.5.2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.
- 6.6. Результатом мониторинга является SWOT-анализ реализации Программы, отражающий:
 - 6.6.1. ее сильные и слабые стороны,
 - 6.6.2. изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия,
 - 6.6.3. расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы,
 - 6.6.4. оценку и динамику развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
 - 6.6.5. уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
 - 6.6.6. степень включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
 - 6.6.7. качество адаптации молодого специалиста на новом месте работы;
 - 6.6.8. степень удовлетворенности педагогов собственной профессиональной

- деятельностью;
- 6.6.9. описание психологического климата в ГБОУ СОШ № 549.
- 6.7. Инструменты мониторинга:
 - 6.7.1. наблюдение;
 - 6.7.2. собеседование;
 - 6.7.3. анкетирование.
- 6.8. Результаты мониторинга являются основанием
 - 6.8.1. для оценки работы наставника;
 - 6.8.2. для внесения изменений в Дорожную карту реализации Программы в текущем учебном году;
 - 6.8.3. для составления Дорожной карты реализации Программы на следующий учебный год.
- 6.9. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации Программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

7. Заключительные положения

- 7.1. Программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 549 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 549, принимается Педагогическим советом ГБОУ СОШ № 549, утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 549.
- 7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящую Программу, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.3. Программа принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Программу принимаются в составе новой редакции Программы в порядке, установленном пунктом 7.1 настоящей Программы.
- 7.4. После принятия новой редакции Программы, предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение 1

SWOT – анализ потенциалов развития ГБОУ СОШ № 549

| Сильные стороны ГБОУ СОШ № 549 | Слабые стороны ГБОУ СОШ № 549 | Возможности развития ГБОУ СОШ № 549 | Риски развития ГБОУ СОШ № 549 |
|---|--|---|--|
| Высокопрофессиональный педагогический коллектив. | Средний возраст членов педагогического коллектива - 50 лет | Омоложение педагогического коллектива | Приток малоопытных кадров |
| Статус школы с углубленным изучением английского языка | Школа обладает устойчивой репутацией школы со средними результатами обучения. Недостаточное количество мотивированных учащихся школы для качественного набора профильного класса при малом «притоке» учащихся из других ОУ. | Повышение заинтересованности родителей в результатах образовательного процесса. Совершенствование предпрофильной подготовки, повышение мотивации учащихся. | Окружение школы статусными ОО: лицеи, гимназии, школы с углубленным изучением предметов. Проектная мощность ОО не соответствует потребностям. |
| Достаточно высокие результаты сдачи ЕГЭ и ОГЭ по предметам | Низкая мотивация школьников к учебному труду. | Отбор учащихся при поступлении в профильные классы. Использование современных методов подготовки учащихся. | Выбор профиля для обучения в старшей школе не всегда обоснован и, следовательно, не всегда отвечает потребностям учащихся и родителей |
| Результативное сотрудничество с ОО региона, страны | Отсутствие стимула у педагогических работников для систематического сотрудничества | Поощрение педагогических работников, заинтересованных в сотрудничестве не только в период аттестации | Потеря сотрудничества. |
| Наличие в педагогическом коллективе сотрудников, способных к самообразованию и использующих современные образовательные технологии. | Присутствие в коллективе традиционных устаревших подходов к образовательному процессу. | Планирование повышения квалификации для учителей, в том числе с использованием программы наставничества | Отток кадров пенсионного возраста. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Наличие школьного самоуправления. Активная работа Совета Капитанов школы.</p> | <p>Не во всех классных коллективах достаточно активно работает система самоуправления</p> | <p>Продолжение развития инициативы, активности и самостоятельности учащихся. Обучение школьного актива. Повышение значимости школьного самоуправления. Вовлечение учащихся в проектную и социально-значимую деятельность.</p> | <p>Занятость учащихся в кружках, секциях, нехватка времени на общественно-полезную деятельность.</p> |
| <p>Взаимодействие с родителями. Участие родителей в школьной жизни.</p> | <p>Недостаточность посещения родительских собраний в старшей школе. Недостаточно активное участие родителей в воспитательном процессе школы.</p> | <p>Проведение методических практикумов для классных руководителей по использованию инновационных технологий сотрудничества с родителями. Активное привлечение родительской общественности к организации воспитательного процесса</p> | <p>Занятость родителей, нежелание участвовать в образовательном и воспитательном процессе.</p> |

Форма базы наставляемых

| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого ¹ | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программ ² |
|----|-------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|----------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------|--|---|
| 1. | | | | | | | | | | | | |

Форма базы наставников

| № | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника ³ | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации |
|----|----------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--|----------------------------------|-------------------------------|--|----------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------------|----------------------|---|
| 1. | | | | | | | | | | | | | | | |

¹ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

² Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

³ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

Этапы реализации Программы наставничества в ГБОУ СОШ № 549

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1.Создание рабочей группы 2.Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ СОШ № 549. 3.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 5.Определение форм наставничества. | SWOT-анализ потенциалов развития ГБОУ СОШ № 549 (приложение №1) Дорожная карта реализации Программы наставничества |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБОУ СОШ № 549, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, характеристика областей запросов потенциальных наставляемых |
| Формирование базы наставников | 1. Деятельность на «внутреннем контуре» по формированию базы наставников 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/законных представителей обучающихся; • организаторов досуговой деятельности в ГБОУ СОШ № 549 • других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с «внешним контуром» по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; • представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи. | База наставников, которая включает в себя: <ul style="list-style-type: none"> • базу выпускников; • базу наставников от предприятий/организаций; • базу наставников из числа активных педагогов; • базу для формы «ученик-ученик»; |

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| Отбор и обучение наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми по программе неформального образования наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные потенциальными наставниками анкеты. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников |
| Формирование тандемов/триад/ групп | <ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча наставников и наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/триад/ групп в специальной базе куратора. | <p>Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей)</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп</p> <p>Формирование Индивидуального плана.</p> |
| Запуск Программы | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу - знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу - планирование, • комплекс последовательных встреч в том числе в клубе молодого педагога, • итоговую встречу. | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов 4. Популяризация эффективных практик | <p>Выявление лучших практик наставничества, диссеминация опыта.</p> |