

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №531 Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

**Разработано и
принято**

Педагогическим
советом

протокол № 7

от «30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ СОШ №531

№ 88-14

от «30» августа 2022 г.

**Программа наставничества
Государственного бюджетного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №531
Красногвардейского района**

на период 2022/2023 учебный год

Санкт-Петербург
2022

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ №531 Красногвардейского района (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N 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).

Образовательный процесс ГОУ характеризуется определенными успехами и проблемами, описание которых представлено в форме SWOT-анализа в приложении 1. Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 531 также представлена приложением 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 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Целью программы является создание эффективной среды, позволяющей реализовывать в ОУ индивидуальные траектории содействия развитию учащихся и педагогов в поле выделенных ими запросов и дефицитов.

Задачами являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого педагога и учащегося;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- 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 ГОУ СОШ №531, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ №531 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБОУ СОШ №531 и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ СОШ №531, принята на заседании педагогического совета школы, согласована с Попечительским советом, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ СОШ №531 основывается на следующих принципах:

– «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования 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 ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

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

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной и профессиональной сферах;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» ГБОУ СОШ №531.

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в школе. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №531

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 2) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБОУ СОШ №531 включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • 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 внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».

	наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	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 ГОУ. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ СОШ №531:

Материала посвященные процессу реализации программы будут размещаться в разделе «Работа с обучающимися» во вкладке «Наставничество» на официальном сайте ГБОУ СОШ №531 <http://www.school531.ru>.

- информационное онлайн совещание с педагогами и классными руководителями по вопросам выбора форм наставничества, проектирования возможной базы наставников и наставляемых;
- онлайн сессии по решению кейсов наставниками и наставляемые в рамках формы «Ученик-ученик»;
- онлайн квизы и интеллектуальные игры «ШУБА» в рамках формы «Ученик-ученик»;
- организация обучающих сессий в рамках метода кейсов для наставников (из числа учащихся и из числа педагогов);
- реализация наставничества в процессе проектной работы в рамках деятельности школьного научного общества «РАЦИО»;
- поиск социальных партнеров для реализации мероприятий и информирование о сроках, порядке проведения и содержанию мероприятий (интеллектуальные игры, семинары и мастер-классы в рамках внутрифирменного обучения педагогов, научные конференции учащихся и др.);
- включение родителей учащихся в планирование и реализацию мероприятий (интеллектуальные игры, семинары и мастер-классы в рамках внутрифирменного обучения педагогов, научные конференции учащихся и др.).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие круглый стол «Наставники и наставляемые. Сотрудничество как ключ к личному и профессиональному росту», предусматривающий обсуждение наиболее успешных решений и стратегий работы в рамках наставничества с целью дальнейшего использования и популяризации успешных практик.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГОУ СОШ №531 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «учитель – учитель».

5.3. Форма наставничества «Ученик — ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или коммуникативных 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 разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
4. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
5. 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
• Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
-------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».	Круглый стол.
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

5.4. Форма наставничества «Учитель — учитель».

Цель: разносторонняя поддержка профессионального становления и профессионального роста молодых педагогов и педагогов поступивших на работу в ГБОУ СОШ №531 в текущем учебном году.

Задачи:

1. Помощь в адаптации в новом коллективе и профессии.
2. Улучшение профессиональных результатов и, как следствие, образовательных результатов их учащихся.
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 педагогов и сообщества разных классов по вопросам научного сотрудничества и сотворчества.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.

1. Повышение профессионализма, карьерный рост (аттестация на квалификационную категорию).
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри педагогического коллектива.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
• Опытные педагоги. Имеющие большой стаж профессиональной деятельности и стабильно высокие показатели качества знаний учащихся; • Педагоги, успешно представляющие свой опыт в рамках конкурсов педагогического мастерства и проектирующие и реализующие проекты.	Молодой педагог после университета или колледжа, испытывавший неуверенность, неактивно включающийся в жизнь школы.	Педагог, готовый активно включаться в школьные проекты, открытый новым знаниям и новому опыту, желающий обучаться и развиваться.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер — пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей.

Схема реализации

Представление наставничества в форме «Учитель-учитель».	программ Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор педагогов, имеющих профессиональные запросы и дефициты.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение.

VI. 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.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

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

Цели:

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

Задачи:

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

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

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

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

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных.

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

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №531
на 2020-2021 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	октябрь	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Целевой модели наставничества; поиск	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с выпускниками с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (классные часы).	ноябрь	руководитель, администрация, классные руководители

	потенциальных наставников	2.5. Создание рубрики на сайте школы.		
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №531	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №531» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ №531 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ №531. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ГБОУ СОШ №531 (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	ноябрь – январь	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	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. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	ноябрь - декабрь	Куратор, администрация, классные руководители

		6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы. 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Опрос среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ опыта работы потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь – январь	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Формирование тандемов/групп. 3. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГОУ. 4. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	Декабрь – январь	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Январь – ноябрь	Куратор, наставники, наставляемые

	отношений в тандеме/группе	2.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3.Регулярные встречи наставника и наставляемого в режиме онлайн. 4.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 5. Регулярная обратная связь от участников программы 6. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых в режиме онлайн. 7. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы в формате круглого стола. 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества. 6. Награждения лучших наставников. 7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 8. Публикация опыта реализации модели наставничества в печатных и электронных изданиях	Ноябрь-декабрь	Куратор, администрация, классные руководители

		9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		
--	--	---	--	--

SWOT – анализ деятельности ГБОУ СОШ №531

<u>Сильные стороны:</u> - стабильный состав педагогического коллектива, 30 % и 50 % педагогов с высшей и первой квалификационными категориями, - 100% обладают навыками компьютерной грамотности, своевременно проходят курсы повышения квалификации; -высокая инновационная активность педагогов школы; - вовлечение учащихся, их родителей (законных представителей), педагогов в инновационную деятельность; - сотрудничество школы с внешними партнерами; - демократический стиль управления, развитая организационная структура, характеризующаяся выраженными, разделяемыми большинством участников образовательного процесса, целями, ценностными ориентациями, предпочитаемыми способами деятельности; - использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов обучения; - наличие реализуемых программ внутрифирменного повышения квалификации педагогов в области ИКТ; - кабинеты и помещения оборудованы современными техническими средствами, - развитая информационно-образовательная среда учащихся и педагогов;	<u>Возможности:</u> - совершенствование материально-технической базы и ЦОС школы; - развитие информационного пространства школы, способствующего повышению компетентностей педагога; - апробация и внедрение инновационных образовательных технологий в области общего образования; -повышение качества образования; - реализация различных персонифицированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей ЦОС школы.
---	---

Слабые стороны:

- дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений;
- большое количество техники требует регулярного обслуживания, ремонта, значительного количества расходных материалов и т.п.
- низкая скорость интернета, которая влечет за собой невозможность использования некоторых ресурсов;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;
- относительная удаленность школы от большинства научных центров Санкт-Петербурга.

Риски:

- преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности;
- внедрение инноваций, диапазон неблагоприятных последствий которых не выявлен,
- неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста в соответствии с функциональным признаком (реализую, проектирую, управляю),
- несоответствие выбора педагогов функциональной необходимости наличия педагогов в каждой функциональной категории в масштабах школы.