



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 658
Кировского района Санкт-Петербурга

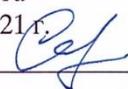
ПРИНЯТО

Педагогическим советом

ГБОУ СОШ № 658
Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3
от «15» октября 2021 г.

УЧТЕНО

мнение Совета родителей

ГБОУ СОШ № 658
Кировского района
Санкт-Петербурга
«15» октября 2021 г.
Председатель 

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ СОШ № 658
Кировского района
Санкт-Петербурга


Т.Н. Кузнецова
Приказ № 57.2
от «15» октября 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 658
Кировского района Санкт-Петербурга

(2021-2022 учебный год)

Санкт-Петербург
2021

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 658
Кировского района Санкт-Петербурга**
(указывается наименование ГОУ)

на период 2021-2022 учебного года

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ СОШ № 658 Кировского 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).

Образовательный процесс ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами:

- разработана система образовательной деятельности в открытом образовательном пространстве;
- внедрен ФГОС на всех уровнях образования;
- достигнуты стабильные результаты ЕГЭ и ОГЭ;
- достигнуты стабильные результаты участия в ВПР, РДР, тестирования в системе «Знак»;
- созданы комфортные условия, способствующие раскрытию индивидуальных способностей каждого обучающегося посредством художественно-эстетического развития;
- обеспечена эффективная воспитательная работа образовательной организации, позволяющая каждому ребенку раскрыть и максимально реализовать свои индивидуальные творческие способности;
- созданы условия для повышения профессиональной компетентности педагогов, включая изучение и применение методов вальдорфской педагогики, позволяющих эффективно работать в условиях инновационных изменений в системе образования.

Проблемы в образовательном процессе:

- недостаточное внимание к индивидуальной работе с учащимися в связи с большой наполняемостью классов;
- недостаточно широкий охват педагогов профессиональными конкурсами;
- сложность перехода к новым педагогическим технологиям, использующим ДО и ЭОР;

- дефицит общения и отсутствия коммуникативных навыков у современных детей.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга (приложение 1).

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

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга 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 ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) разработана на основании

Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 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 № 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 № 658 Кировского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, согласована с Советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ 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, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- повышение мотивации к обучению посредством индивидуальной работы;
- создание необходимых условий для профессионального развития педагогов;
- увеличение количества педагогов, активно использующих современные информационные технологии;
- улучшение психологического климата в ОУ.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Протокол заседания Педагогического совета ОУ. 2. Характеристика контингента и педагогов ОУ. 3. «Дорожная карта» реализации наставничества в ОУ. 4. Приказ об утверждении «Дорожной карты» реализации Целевой модели наставничества. 5. Разработка и утверждение программы наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. База наставляемых. 2. Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников Совета родителей, 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 наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с 	<ol style="list-style-type: none"> 1. База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она 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/студент-студент».

	<p>выпускниками);</p> <ul style="list-style-type: none"> успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> Заполненные анкеты в письменной (электронной) форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в очном и дистанционном формате. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<ol style="list-style-type: none"> Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Разработка индивидуального маршрута наставляемого.
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, итоговую встречу. 	<ol style="list-style-type: none"> Мониторинг: <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"> Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. Популяризация эффективных практик. 	<ol style="list-style-type: none"> Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников. Банк методических материалов.

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 № 658 Кировского района Санкт-Петербурга:

- Педагогический Совет в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.

На этапе завершения Программы предусмотрен круглый стол на тему: «Наставничество как творческий диалог».

5.2. Исходя из образовательных потребностей ОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик», «учитель-учитель».

5.3. Форма наставничества «ученик-ученик»

Цель – сотрудничество старшеклассников с учениками младшего возраста.

Задачи:

- повышение качества обучения за счет индивидуального сопровождения;
- воспитание уважения и заботливого отношения старших учеников к младшим;

- создание комфортных условий и коммуникаций в ОУ.

Ожидаемый результат:

- повышение успеваемости и качества знаний в школе;
- доброжелательные отношения между обучающимися;
- улучшение психологического климата в ОУ.

Описание участников:

Обучающиеся 5-11 классов ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.

Схема реализации

Этап	Мероприятие	Срок	Ответственный
Выявление конкретных проблем педагогов ОУ	Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых	октябрь-ноябрь 2021	Куратор программы наставничества
Формирование базы наставников	Анкетирование	октябрь-ноябрь 2021	Куратор программы наставничества
Назначение наставников	Приказ по ОУ	ноябрь-декабрь 2021	Директор ОУ
Обучение наставников	Обучение проводится куратором	ноябрь-декабрь 2021	Куратор программы наставничества

Формирование пар, групп	После личных встреч. Приказ по ОУ	ноябрь-декабрь 2021	Директор ОУ, куратор программы наставничества
Организация работы тандемов/групп. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в очном и дистанционном формате.	Личные встречи	январь-май 2022	Куратор программы наставничества
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Анализ эффективности реализации программы	май 2022	Куратор программы наставничества

Форма наставничества «учитель-учитель»

Цель - повышение профессионального потенциала педагогов.

Задачи:

- создание необходимых условий для профессионального развития педагогов;
- совершенствование системы методической работы в ОУ;
- использование инновационных методов работы в рамках урочной и внеурочной деятельности.

Ожидаемый результат:

- повышение качества обучения посредством использования инновационных образовательных технологий, включая ДО и ЭОР;
- активизация методической работы школы;
- увеличение числа педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах;
- улучшение психологического климата в ОУ;
- диссеминации опыта педагогической деятельности.

Описание участников:

Педагогический коллектив ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.

Схема реализации

Этап	Мероприятие	Срок	Ответственный
Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества	Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых	октябрь-ноябрь 2021	Куратор программы наставничества

Формирование базы наставников	Анкетирование	октябрь-ноябрь 2021	Куратор программы наставничества
Назначение наставников	Приказ по ОУ	ноябрь-декабрь 2021	Директор ОУ
Обучение наставников	Обучение проводится куратором	ноябрь-декабрь 2021	Куратор программы наставничества
Формирование пар, групп	После личных встреч. Приказ по ОУ	ноябрь-декабрь 2021	Директор ОУ, куратор программы наставничества
Организация работы тандемов/групп. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в очном и дистанционном формате.	Личные встречи	январь-май 2022	Куратор программы наставничества
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Анализ эффективности реализации программы	май 2022	Куратор программы наставничества

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.

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 ОУ, 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;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством 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 (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

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

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	321	321
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	142	142
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	54	54
3	Численность педагогических работников, чел.	40	40
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	13	14
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	12	12
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	4
4	Количество партнеров ГОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	7	7
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГОУ	45	45

Приложение 2.

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества, обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга, Типовой формы Программы наставничества ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	октябрь 2021	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В., социальный педагог Рыжова Л.В., руководитель МО классных руководителей Петрова К.Ю.
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ СОШ №658 Кировского района Санкт-Петербурга о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ГБОУ СОШ №658 Кировского района Санкт-Петербурга с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание раздела на сайте ГБОУ СОШ №658 Кировского района Санкт-Петербурга.</p>	октябрь-ноябрь 2021	Директор Т.Н. Кузнецова, зам. директора по УВР Бустубаева А.В., социальный педагог Рыжова Л.В., руководитель МО классных руководителей Петрова К.Ю.

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №658 Кировского района Санкт-Петербурга	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга».</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «Дорожной карты» Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга. Издание приказа об утверждении «Дорожной карты» Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества в ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	октябрь-ноябрь 2021	Директор Т.Н. Кузнецова, зам. директора по УВР Бустубаева А.В.
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся и опрос педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Анализ данных.</p> <p>3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБОУ СОШ № 658 Кировского района Санкт-Петербурга.</p> <p>6. Создание Программы наставничества.</p>	октябрь-ноябрь 2021	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В., социальный педагог Рыжова Л.В., руководитель МО классных руководителей Петрова К.Ю.
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе</p>	ноябрь 2021	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В., социальный педагог Рыжова Л.В., руководитель МО классных

		наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.		руководителей Петрова К.Ю.
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.	ноябрь-декабрь 2021	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В., социальный педагог Рыжова Л.В., руководитель МО классных руководителей Петрова К.Ю.
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников. 2. Проведение опроса на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ данных и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.	ноябрь-декабрь 2021	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В., социальный педагог Рыжова Л.В., руководитель МО классных руководителей Петрова К.Ю.
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы.	январь-май 2022	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В.

		<p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>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</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников.</p>	май 2022	Зам. директора по УВР Бустубаева А.В.

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 15% в 2022 году;

не менее 25% в 2023 году;

не менее 35% в 2024 году.

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 15% в 2022 году;

не менее 25% в 2023 году;

не менее 35% в 2024 году.