

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 31 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

192029, г. Санкт-Петербург, пр. Елизарова, д. 7а т/факс (812) 417-21-00; e-mail: sc_31_nr@mail.ru

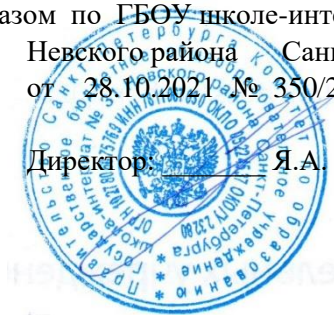
РАЗРАБОТАНА И ПРИНЯТА

Педагогическим советом
ГБОУ школы-интерната № 31
Невского района Санкт-Петербурга:
протокол №2 от 25.10.2022г. с учетом
мнения Совета родителей (законных
представителей) несовершеннолетних
обучающихся (протокол от 25.10.2021) и
Совета обучающихся
ГБОУ школы-интерната №31
(протокол от 25.10.2021).

УТВЕРЖДЕНА

Приказом по ГБОУ школе-интернату № 31
Невского района Санкт-Петербурга
от 28.10.2021 № 350/2

Директор: Я.А. Светличный.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на период 2021/2022 учебный года

Санкт-Петербург

2021 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школ-интерната №31 Невского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ №31) (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 P-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 школы-интерната №31 Невского района Санкт-Петербурга характеризуется тем, что в школе-интернате реализуются исключительно адаптированные образовательные программы для обучающихся с ОВЗ, имеющих нарушения слуха – глухих и слабослышащих со специфическими образовательными потребностями и возможностями. Проблемы ГБОУ №31: сложность подбора кадров, уникальность требований к педагогам, работающими с глухими и слабослышащими обучающимися, длительная адаптация молодых специалистов. Достижения ГБОУ №31 – наличие опытных, высококвалифицированных педагогических кадров в области сурдопедагогики и высокое качество коррекционно-развивающего обучения обучающихся с нарушением слуха. Характеристика кадрового состава ГБОУ №31 в приложении 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 педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ №31 являются:

- формирование высокопрофессионального коллектива, владеющего базовыми основами и современными методологиями, технологиями в области сурдопедагогики;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБОУ школе-интернате №31 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ) 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 школы-интерната №31 Невского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ школы-интерната №31 Невского района Санкт-Петербурга, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ 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 наставляемого;

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

– *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 ГБОУ 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 иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества является «учитель – учитель». С учетом особых образовательных потребностей глухих и слабослышащих обучающихся форма наставничества «ученик – ученик» реализована быть не может (требуется дополнительная разработка нормативной и методологической базы).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, социально-общественной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ГБОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

II. Организация деятельности ГБОУ №31 по внедрению Целевой модели «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ».

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

4.2. В число социальных партнеров школы в рамках реализации Программы входят образовательные учреждения района, города и Ленинградской области, реализующие адаптированные образовательные программы (ГБОУ №№ 17, 18, 22, 34, 627 Невского района Санкт-Петербурга, ГБОУ №№ 1, 33 Выборгского района, ГБОУ №20 Петроградского района, Сясьстройская специальная школа-интернат для глухих детей, ГКОУ ЛО «Юкковская специальная школа-интернат», а также организации дополнительного и высшего профессионального образования: ИМЦ Невского района, РГПУ им. А.И. Герцена, СПБАПО.

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 2). Формирование баз осуществляется ответственным во взаимодействии с педагогами и иными работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

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

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе-интернате №31 Невского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества август - сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика кадровых условий) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 1).</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем молодых и малоопытных педагогов ГБОУ, 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя --базу наставников из числа активных, успешных опытных педагогов,</p>

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • научных и педагогических работников, или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи) 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собеседование. 2. Приказ о назначении наставников. 3. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате «круглого стола». 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в базе ответственного. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального плана наставляемого.</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, мероприятий, подготовку к итоговой встрече. 	<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 ответственного для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы: в декабре и июне. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ – конференции «Лестница педагогического успеха». 3. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы-интерната №31 Невского района Санкт-Петербурга:

- анкетирование молодых специалистов, малоопытных и впервые назначаемых на должность педагогов - выявление конкретных проблем

молодых и малоопытных педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества;

- собеседование с потенциальными наставниками;
- проведение «круглого стола» с участниками программы.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: конференция «Лестница педагогического успеха».

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ».

5.3. Форма наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ».

Цели и задачи.

Цель.	<ul style="list-style-type: none">• Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.• Успешное повышение профессионального потенциала по работе с детьми с нарушением слуха, увеличение творческой инициативы и уровня сотрудников школы, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.• Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы.
Задачи	<ul style="list-style-type: none">• Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;• развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;• совершенствование практических навыков и приемов по реализации специальной методики обучения, коррекции и воспитания обучающихся с нарушением слуха (сурдопедагогики);• ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;• прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;• сформировать школьное сообщество (как часть учительского/воспитательского);• прививать интерес к использованию различных педагогических технологий в целях повышения качества образования глухих и слабослышащих;• помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах;• оказывать помощь в адаптации к новым условиям

	<p>производственной среды;</p> <ul style="list-style-type: none"> • формировать эффективно действующее сообщество обучающихся и педагогов школы
<p>Ожидаемый результат</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала; • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя/воспитателя/учителя-дефектолога в коллективе образовательной организации; • качественный рост успеваемости, качества коррекционной работы и уровня воспитанности обучающихся; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста; • формирование и совершенствование профессиональных компетенций педагогов, учитывающих особые образовательные потребности глухих и слабослышащих, способствующих формированию/развитию индивидуального профессионального стиля в педагогической деятельности; • создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами; • улучшение психологического климата в образовательной организации, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния сотрудников; • создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания; • возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными и социокультурными учреждениями, общественными организациями города; • снижение затрат на повышение профессиональной компетентности педагогов; • готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Согласно индивидуальными планам для наставляемых.</p>

Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
<p style="text-align: center;">Опытный педагог:</p> <ul style="list-style-type: none"> • того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, организации воспитательной или (и) коррекционной работы; • имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); • склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества; • обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p style="text-align: center;">Молодой специалист,</p> <ul style="list-style-type: none"> • имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. • специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации, а также не имеющий опыта работы с детьми с нарушением слуха; • учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Возможные варианты формы взаимодействия.

Формы взаимодействия	Цель
«опытный педагог – молодой специалист»	приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепление на месте работы с глухими и слабослышащими обучающимися
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общего языка с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«опытный лидер — пассивный/усталый сотрудник»	психоэмоциональная и иная поддержка с адаптацией к изменяющимся условиям с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков
«педагог-новатор – консервативный педагог»	более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями
«опытный предметник – неопытный предметник»	опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск

	пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д)
«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым условиям работы

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится ответственным за наставничество в ОО; изучение нормативной базы
Отбор сотрудников, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Карта по итогам опроса Обсуждение на «круглом столе»
Формирование пар/групп (танDEMов)	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение наставников.
Совместная деятельность наставника и наставляемого по решению задач, поставленных для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности	Составление индивидуального плана наставляемого, его реализация
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы: конкретные результаты в экспертизе уроков, занятий, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни; опрос наставляемых по итогам реализации программы. Повышается статус педагога-наставника в коллективе. Наставляемый чувствует свою причастность к школьному сообществу.
Итоговое мероприятие – конференция «Лестница педагогического успеха»	Поощрение наставников, внесение благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха

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 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;
- 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.

VI. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ №31.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	183	183
	в том числе:		
1.	численность обучающихся в 5-9 ¹ классах, чел.	78	78
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	40	45
1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	12
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	0	0
	из них:		
.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0
.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0
.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0
.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
3	Численность педагогических работников, чел.	97	97
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	32	34
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	28	32
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	10	9
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	12	12
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	44	40
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	8	8
4	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОО	5	5
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОО	27	
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОО (указать какие)	0	0

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБОУ школе-интернате № 31
Невского района Санкт-Петербурга
на 2021/2022 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» ² . 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Август - октябрь 2021г.	руководитель, администрация
	1) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Включение вопроса «О Целевой модели внедрения наставничества» в повестку дня Педагогического совета 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (Совет родителей (законных представителей)). 2.3. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (Совет обучающихся). 2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество	Август - октябрь	руководитель, администрация

		с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.		
	2) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОО» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОО 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОО - приложения Программы. 3.4. Назначение ответственного за реализацию Программы наставничества ОО (издание приказа). 3.5. Обучение ответственного.	Сентябрь – ноябрь 2021г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (малоопытных педагогов) от третьих лиц: психолог, родители, председатели МО, методист, заместитель директора по УВР (ВР), учитель-дефектолог. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ. 6. Создание Программы наставничества	Сентябрь- октябрь 2021	Ответственный, администрация, проектная группа
Формирование базы наставников	Собеседование	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ результатов собеседования с потенциальными наставниками и сопоставление	Октябрь 2022г.	Администрация, проектная группа

		данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников) 	Сентябрь октябрь 2021г.	Ответственный за наставничество в ОО, психолог
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОО. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	Сентябрь октябрь 2021г	Ответственный за наставничество в ОО, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 	октябрь 2021 г. – июнь 2022	Ответственный за наставничество в ОО

		8. 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 – конференция «Лестница педагогического успеха»	<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. Проведение Месячника молодого специалиста с организацией школьного конкурса открытых уроков (занятий).</p> <p>4. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>5. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (конференция «Лестница педагогического успеха»).</p> <p>7. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>8. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте ОО и организаций-партнеров</p> <p>9. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>10. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	Март – июнь 2022г.	Ответственный за наставничество в ОО, члены проектной группы, наставники

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) педагогических работников:

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 40% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году.

