



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 627 Невского района Санкт – Петербурга
Ул. Новоселов, д. 11, литер А, Санкт-Петербург, 193079**

Принято

Общим собранием работников
ГБОУ школы № 627
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 6 от 07.06.2021 г.

Утверждено

Директор ГБОУ школы №627
Невского района Санкт-Петербурга

Приказ №183/1 от 07.06.2021 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат 56623A0CF938701C5599D10E2C5358FB54AA1BDE
Владелец Кочетова Анна Павловна
Действителен с 16.12.2020 по 16.03.2022

**Программа наставничества
Государственного бюджетного образовательного учреждения
школа № 627 Невского района Санкт-Петербурга**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении школе № 627 Невского района г. Санкт-Петербурга (далее – школа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» 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).

Государственное бюджетное образовательное учреждение школа № 627 Невского района г. Санкт-Петербурга (далее школа) является учреждением обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. Целью деятельности образовательной организации является создание особой педагогической среды,

позволяющей детям с ограниченными возможностями здоровья получить качественное образование, раскрыть и реализовать личностный потенциал. Школа осуществляет образовательный процесс по адаптированным общеобразовательным программам:

- адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата и задержкой психического развития (вариант 6.2) (далее - АООП НОО с НОДА и ЗПР вар. 6.2)

- адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования умственно отсталых обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата (вариант 6.3) (далее - АООП НОО с УО и НОДА вар. 6.3)

- адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования обучающихся с тяжелыми множественными нарушениями развития (вариант 6.4) (далее - АООП НОО с ТНМР вар. 6.4)

- адаптированная основная образовательная программа начального общего образования обучающихся с умственной отсталостью (первый вариант учебного плана - легкая умственная отсталость) (далее - АООП НОО с УО вар.1)

- адаптированная основная образовательная программа начального общего образования обучающихся с умственной отсталостью (второй вариант учебного плана - тяжелая умственная отсталость) (далее - АООП НОО с УО вар. 2)

- адаптированная основная образовательная программа основного общего образования для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата с учетом задержки психического развития (далее - АООП ООО с НОДА и ЗПР);

- адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (вариант 1- легкая умственная отсталость) (далее - АООП с УО вар.1);

- адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (вариант 2 - тяжелая умственная отсталость) (далее - АООП с УО вар.2).

Образовательный процесс ГБОУ школы №627 характеризуется разнообразием видов реализуемых образовательных программ, что позволяет, с одной стороны, осуществить вариативность получения образования, а с другой, усложняет процесс методической работы преподавателей, особенно молодых специалистов.

Приоритетными задачами организации педагогического процесса в ГБОУ школе №627 являются: сочетание образовательной, коррекционной, развивающей и воспитательной компоненты; индивидуализация образовательных маршрутов

обучающихся и условий реализации образовательного процесса с учетом их особых потребностей и психофизических возможностей; развитие жизненных и социальных компетенций детей с ОВЗ, их профессиональная ориентация. Результатом деятельности педагогических работников школы по решению обозначенных задач должна явиться максимальная адаптация обучающихся в социуме.

Внедрение Целевой модели наставничества в школе позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной адаптации и самореализации педагогических работников: молодых специалистов, специалистов вновь прибывших в профессию и образовательную организацию, специалистов со стажем, испытывающим некоторые профессиональные затруднения, а также для формирования эффективной системы поддержки и профессиональной ориентации обучающихся школы.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников образовательной организации;
- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» начинающего педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в профессиональных конкурсах;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения профессионального мастерства педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии и коллективе педагогических кадров.

Особенности контингента обучающихся школы: дети и молодые люди с ограниченными возможностями здоровья в возрасте от 7 лет до 21 года, большая часть из которых (87%) имеют тяжелые множественные нарушения развития (нарушения опорно-двигательного аппарата в сочетании с интеллектуальными нарушениями и дефицитарностью сенсомоторной сферы), не представляют возможности организовать в ГБОУ школе № 627 наставничество по форме «Ученик-Ученик».

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школе № 627 (далее – Программа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 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 программам, и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята общим собранием ГБОУ школы № 627, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в школе основывается на следующих принципах:

- «не навреди», предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- индивидуализации, направленного на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства, предполагающего реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, что ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, что предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, что предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяющей единую целостную

стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– комплексности, предполагающей согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– личной ответственности, что предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Учитывая особенности образовательной организации и контингента обучающихся, значимой формой наставничества для позитивной динамики в профессиональной, образовательной, социокультурной, профориентационной сферах на период с 01.09.21 г. по 30.05.22 г. в ГБОУ школе №627 была выбрана: «Учитель – Учитель».

1.5. Планируемые модели взаимодействия наставников и наставляемых

Таблица 1. Модели взаимодействия

| Модели наставничества | Принцип взаимодействия |
|--|--|
| Традиционное наставничество: «один на один» | Взаимодействие между более опытным педагогом / обучающимся и начинающим сотрудником / обучающимся, имеющим затруднения в течение определенного периода времени (3-12 месяцев). |
| Ситуационное наставничество | Предоставление наставником необходимой помощи в случаях, когда наставляемый нуждается в ней. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию. |
| Партнерское наставничество: «равный – равному» | Взаимодействие сотрудников, находящихся в равном положении (по возрасту, по роду деятельности), но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, а другой – только приступает к деятельности в ней. |
| Групповое наставничество | Один наставник работает с группой, непосредственно общаясь 1-2 раза в месяц. |
| Виртуальное наставничество | Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе наставничества разного уровня |

1.6. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

– измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, досуговой и других сферах;

– улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и комфортных коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов;

– повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей, расширение представлений об особенностях работы с

обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, профессиональное самоопределение, развитие «гибких навыков» и метакомпетенций;

– формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри школы.

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников.

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонализированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 2. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none">1. Информирование.2. Создание благоприятных условий для запуска Программы в ГБОУ.3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.4. Выбор аудитории для поиска наставников.5. Выбор форм наставничества. | Характеристика контингента ГБОУ (Приложение 1). Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). План реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества. |
| Формирование базы наставляемых | <ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | База наставляемых (Приложение 3), карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых |

| | | |
|-------------------------------|--|---|
| Формирование базы наставников | <p>1. Работа внутри ГБОУ по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта в целях повышения качества образования; ● педагогов, заинтересованных в создании продуктивной педагогической атмосферы; ● педагогов, заинтересованных в создании условий для самореализации наставляемых. <p>2. Работа с внешним контуром по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● представители других организаций, с которыми есть партнерские связи; ● успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт. | <p>База наставников из числа педагогов школы, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>База наставников из числа представителей других организаций.</p> |
| Отбор и обучение наставников | <p>1. Выявление наставников, подходящих для формы работы «Учитель-Учитель»</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p> | <p>Заполненные анкеты потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p> |
| Формирование тандемов/ групп | <p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/ групп в специальной базе куратора.</p> | <p>Сформированные тандемы/ группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/ законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/ наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p> |
| Запуск Программы | <p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/ группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Работа в каждом тандеме/ группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● встречу-знакомство, ● пробную рабочую встречу, | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставников и наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● встречу-планирование, ● комплекс последовательных встреч, ● итоговую встречу. | |
| Завершение Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/ группы. 2. Оповещение участников тандема об окончании наставничества. 3. Подведение итогов 4. Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 5. Популяризация эффективных практик. | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ. |

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ:

- информация на сайте ОУ (рубрика «Наставничество»);
- информационные стенды;
- консультации для наставников индивидуальные, групповые;
- круглые столы.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие – конференция

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы определена следующая форма наставничества, подлежащая внедрению в период с 01.09.21 по 30.05.22: «Учитель – Учитель».

Таблица 3. Характеристика форм наставничества, подлежащих внедрению в ГБОУ

| Форма наставничества | Цель | Предполагаемые результаты | Оцениваемые результаты |
|----------------------|--|---|--|
| «Учитель-Учитель» | Цель - успешное закрепление в профессии молодого специалиста, специалиста на новом месте работы, или в новой должности, совершенствование профессиональных компетенций педагогов со стажем, повышение у | Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, | Повышение качества образования; улучшение психоэмоционального фона внутри школы. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>наставляемых профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Ключевые задачи взаимодействия наставника - педагога с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессии и образовательной организации; стимулировать опытного педагога к дальнейшему профессиональному развитию.</p> | <p>творческого и педагогического потенциала, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулирование для дальнейшего профессионального развития и совершенствования профессионального мастерства.</p> | <p>Процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы. Рост удовлетворенности обучающихся и их родителей. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов.</p> |
|--|---|--|---|

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-Учитель» представлена в таблице 4.

Таблица 4. Характеристика участников формы наставничества «Учитель-Учитель»

| наставник | наставляемый |
|---|--|
| <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> | <p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими учителями, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы,</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого (нового) специалиста.</p> <p>Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> | <p>которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> |
|--|--|

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-Учитель»

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

3. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ, тематических планов и др.).

Схема реализации формы наставничества «Учитель – Учитель» представлена в таблице 5.

Таблица 5. Схема реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Отбор наставников из числа активных педагогов | Тестирование Использование базы наставляемых |
| Обучение наставников | Тренинг |
| Формирование тандемов | Личные встречи, обсуждение |
| Создание профессиональной траектории | Составление плана-стратегии Взаимопосещение уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности программы |

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. 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.

4.2. 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 анкетирования.

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.

4.3 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

| № п\п | Показатель | Значение | |
|----------|---|--------------------|-----------------------|
| | | Факт 25.08.2021 | Прогноз 30.05.2022 |
| 1 | Численность педагогических работников, чел. | 115 | 117 |
| | в том числе: | | |
| 1.1 | численность педагогических работников с первой квалификационной категорией, чел. | 35 | 37 |
| 1.2 | численность педагогических работников с высшей квалификационной категорией, чел. | 52 | 54 |
| 1.3 | численность педагогических работников со стажем до 3 лет, чел. | 16 | |
| 1.4 | численность педагогических работников со стажем свыше 30 лет, чел. | 15 | |
| 1.5 | численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, чел. | 28 | |
| 1.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 3 | |

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в ГБОУ школе № 627 Невского 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 | 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 школе, 1.3. Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию. | Апрель – май 2021 г. | Руководитель, администрация, методисты |
| | 2. Информирование педагогического коллектива, сообщества ГБОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Общего собрания работников образовательной организации по рассмотрению вопроса внедрения Целевой модели наставничества. 2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.3. Создание рубрики на сайте ГБОУ. | Июнь 2021 г. 2021 – 2022 учебный год | Руководитель, администрация, методисты |
| | 3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ | 3.1. Издание приказа «О внедрении Целевой модели наставничества в ГБОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБОУ | Март 2021 г. Май – июнь 2021 г. | Руководитель, администрация, проектная группа |

| | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|--|--|-------------------------|
| | | <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБОУ. Издание приказа Об утверждении программы наставничества, плана реализации Целевой модели наставничества (дорожной карты) и начале реализации проекта.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБОУ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p> | <p>Май – июнь 2021 г.</p> <p>Август 2021 г.</p> <p>Июнь – август 2021 г.</p> | |
| Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов анкетирования педагогов. | Апрель – май 2021 г. | Куратор, администрация |
| Формирование базы наставников | Составление старт-листа наставников | <ol style="list-style-type: none"> 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 анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников. | Май 2021 г. | Куратор, администрация, |
| Отбор и обучение наставников | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. | Август -сентябрь 2021 г. | Куратор |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---------|
| | | 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»). | | |
| 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 ГОУ. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника | Август – октябрь 2021 г. | Куратор |
| Организация работы тандемов/групп | Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой (пробной) встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй (организационной) 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. | <p>Октябрь 2021 г.</p> <p>Октябрь 2021 г.</p> <p>Октябрь 2021 г.</p> <p>В течение всего периода Май 2022 г.</p> <p>В течение всего периода Июнь 2022 г.</p> | Куратор |

| | | | | |
|---------------------------|--|---|--|---------|
| | | 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Май 2022 г. | |
| 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 | <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. Проведение итогового мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>6. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>7. Формирование долгосрочной базы наставников</p> | <p>Апрель 2022 г.</p> <p>Май 2022 г.</p> <p>Июнь 2022 г.</p> <p>Июнь 2022 г.</p> <p>Июнь 2022 г.</p> <p>Июнь 2022 г.</p> | Куратор |

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват педагогических работников:

не менее 10% в 2021 – 2022 уч. году;

не менее 25% в 2022 – 2023 уч. году;

не менее 30% в 2023 – 2024 уч. году;

не менее 40% в 2024 – 2025 уч. году.

