

ПРИНЯТА
решением педагогического совета
ГБОУ Начальной школы - детского сада № 678
Протокол №2 от 28.10.2022 г.

Председатель педагогического совета

О.В. Фокина

УТВЕРЖДЕНА
приказом № 57-Ш от 16.11.2022 г.
директора ГБОУ Начальной школы -
детского сада № 678


О.В. Фокина

СОГЛАСОВАНА
Советом родителей
Протокол № 2 от 01.11.2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Начальной школы - детского сада № 678

Красносельского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2022

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между педагогами для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов и малоопытных педагогов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги плохо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и малоопытным педагогам, и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Необходимо помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и малоопытного специалиста, и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь, повысить их профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми, малоопытными и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей организации, так как у нас работают молодой специалист-учитель, малоопытные и вновь прибывшие педагоги.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные

и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор- сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Образовательный процесс ГБОУ начальной школы -детского сада №678 Красносельского района Санкт-Петербурга характеризуется следующей особенностью: возраст обучающихся в начальной школе от 6,5 до 11 лет, поэтому обучающиеся не являются потенциальными участниками данной Программы (приложение 1).

Исходя из образовательных потребностей школы, в ГБОУ определена следующая формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель–учитель». Указанная форма предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества ГБОУ начальная школа-детский сад № 678 рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.11.2022 г., срок окончания 01.11 2023 года.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества ГБОУ начальная школа-детский сад № 678 направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых, малоопытных и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- Раскрыть потенциал каждого наставляемого.
- Адаптировать молодых, малоопытных и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций ОУ и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

- Оценить результаты программы и ее эффективность.

I. Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества ГБОУ начальной школы-детского сада №678 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) 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" (далее – Целевая модель), Уставом ГБОУ начальной школы-детского сада №678 Красносельского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ГБОУ.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников, включая молодых специалистов.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Советом родителей, 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.;
- 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 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. Основной формой наставничества данной программы является модель «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), малоопытного или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы наставников - опытных учителей: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, дистанционное, тьюторство, медиация, проектная.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 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;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение показателей ГБОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ГБОУ внутри педагогического коллектива;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Ожидаемые результаты

- **для молодого и малоопытного специалиста:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

- **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

II. Организация деятельности ГБОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу в ГБОУ.

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ. 2. Сбор предварительных запросов от	Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Дорожная карта реализации наставничества

	<p>потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор форм наставничества.</p>	<p>(ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1.Выявление конкретных проблем педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<p>1. Работа в ГБОУ включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя базу наставников из числа активных педагогов,</p>
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Собеседование со всеми потенциальными наставниками. 2. Приказ о назначении наставников. 3. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута 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. 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. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.

Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. 3. Популяризация эффективных практик	Проведении итогового мероприятия Программы.
----------------------	--	---

III. Реализация целевой модели наставничества.

Основные участники Программы и их функции

Наставляемые:

- 1) Гилевич М.В.- молодой специалист, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками и их родителями, с другими педагогами ОУ и представителями администрации.
- 2) Семенихина А.А. и Ермакова В.В.- малоопытные специалисты, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками и их родителями, с другими педагогами ОУ и представителями администрации.

Наставники:

- 1) Абушик Н.П., учитель высшей категории, почётный работник общего образования РФ, куратор программы наставничества - наставник для молодого специалиста (наставническая пара).
- 2) Кочиева Ф.А., воспитатель высшей категории - наставник для малоопытных педагогов (наставническая группа).
- 3) Ветрова К.В., учитель высшей категории, почётный работник общего образования РФ, наставник (резерв) для молодого специалиста и для малоопытных педагогов.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые специалисты, малоопытные педагоги и прибывшие учителя сами определяют себе наставников из педагогического коллектива сотрудников, которые близки им по своим взглядам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться специалисты начального образования и другие члены педагогического коллектива. Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют следующие функции:

- 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 специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности.

Механизм управления программой

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

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются: Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности. Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления - последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с образовательным учреждением, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- поручать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически информировать на методическом объединении о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей его работе.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически информировать о своей работе наставника и выступать на методическом объединении.

Формы и методы работы с молодыми специалистами, малоопытными и новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации ;
- наставники - участники программы.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2022/2023 учебный год

п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
.	-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. -Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы. -Требования к оформлению школьной документации. -Закрепление за молодыми специалистами наставников. -Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.	Сентябрь -октябрь	Директор школы, зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники
	-Организация работы наставников. -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя». -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.	октябрь	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники

	-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		
	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. Изучение положения о текущем и итоговом контроле.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	ноябрь	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники
	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога».</p>	декабрь	Зам. директора по образовательной работе, руководитель МО, наставники
	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	январь	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники, школьный психолог
	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их</p>	февраль	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники

	использование в учебном процессе".		
	<ul style="list-style-type: none"> -Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). -Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	март	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> -Неделя молодого педагога. -Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). -Участие молодого специалиста в заседании методического объединения (выступление по теме самообразования). -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. 	апрель	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> -Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. 	май	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> -Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. -Посещение и взаимопосещение уроков -Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами 	в течение года	Зам. директора по образовательной работе, председатель МО, наставники
	-Оказание социально-психологической помощи молодым и малоопытным педагогам	в течение года	школьный психолог

	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	председатель МО, наставники

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 ГБОУ, 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, собеседования);
- 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.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников, в соответствии с 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. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, 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.

Целевые показатели (приложение 3).

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1.Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников.		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах (группах) в качестве наставляемого		
2.Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий, успешных		

предпринимателей, общественных деятелей		
3. Результативность взаимодействия наставнических пар (групп) по модели «учитель-учитель»:		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель ГБОУ и административный совет.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта о совместной работе на заседании методического объединения, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании методического объединения на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ГБОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2022	Прогноз 31.12.2021
1.	Численность обучающихся, чел.	105	106
2.	Численность педагогических работников, чел.	25	25
.	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	10	10
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	11	11
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	2	2
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	7	7
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	8	8
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3.	Количество партнеров ГБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	3	3
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ	20	20
5.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГОУ (указать какие)	0	0

Приложение 2.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении начальной школе – детском саду № 678 Красносельского района Санкт-Петербурга на 2022-2023 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,	октябрь 2022 года	руководитель, администрация

		дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2.Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ГОУ и методических рекомендаций по ее созданию.		
	2. Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГБОУ №678 о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с педагогическим сообществом с целью информирования о программе наставничества, формирование наставнических пар (групп) в рамках реализации модели «учитель-учитель». 2.3. Создание рубрики на сайте ГОУ.	ноябрь - декабрь 2022 года	руководитель, администрация
	3. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ № 678	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	октябрь -ноябрь 2022 года	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе	октябрь -ноябрь 2022 года	куратор, администрация

		<p>наставничества.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов анкетирования педагогов.</p> <p>6. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составление старт-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 наставничества.</p> <p>3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.</p>	октябрь-ноябрь 2022 года	администрация, куратор
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических</p>	октябрь-ноябрь 2022 года	куратор

		материалов для наставников)		
Формирование пар/групп		<p>1.Круглый стол участников программы с представлением наставников.</p> <p>2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3.Анализ анкет и формирование пар/групп.</p> <p>4.Информирование участников о сложившихся парах/группах.</p> <p>Закрепление пар/групп приказом руководителя.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p>	ноябрь 2022 года – январь 2023 года	куратор, психолог
Организация работы пар/групп	закрепление продуктивных отношений в пар/группе	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6.Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование</p>	январь – ноябрь 2023 года	куратор

		участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого пар/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 3. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 4. Формирование долгосрочной базы наставников	октябрь -ноябрь 2023 года	куратор, администрация

Приложение 3.

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программы педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 15% в 2022 году;

не менее 20% в 2023 году.

Приложение 4.

База (список) **наставников** в ГБОУ Начальной школе-детском саду №678
Красносельского района Санкт-Петербург в 2022/ 2023 учебном году

п/п	ФИО наставника	контактные данные	место работы	основные компетенции	достижения наставников	желаемый возраст наставляемых	дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	примечание
1.	Абушик Наталья Павловна	+8(981)7585564	ГБОУ №678	учитель начальных классов	высшая категория, почётный работник общего образования	20-30 лет	2021	Гилевич М.В.	
2.	Ветрова Капитолина Валентиновна	+8(953)3645554	ГБОУ №678	учитель начальных классов	высшая категория, почётный работник общего образования	20-30 лет	2022	Ермакова В.В. Семенихина А.А.	
3.	Кочиева Фатима Анатольевна	+8(921)9219062	ГБОУ №678	воспитатель ГПД	высшая категория	30-40 лет	2021	—	резерв

База (список) **наставляемых** в ГБОУ Начальной школе-детском саду №678
Красносельского района Санкт-Петербург в 2022/ 2023 учебном году

п/ п	ФИО наставляемого	контактные данные	год рожден ия	основной запрос наставляемого	дата вхождения в программу	ФИО наставника	форма наставничества	место работы/ учёбы	примечан ие
1.	Гилевич Мария Владимировна	+8(900)6518387	2000	опыт работы учителя начальных классов	2021	Абушик Наталья Павловна	учитель-учитель	ГБОУ №678	
2.	Ермакова Валентина Викторовна	+8(911)0146630	1986	опыт работы воспитателя ГПД	2021	Ветрова Капитолина Валентиновна	учитель-учитель	ГБОУ №678	
3.	Семенихина Анастасия Анатольевна	+8(905)2865154	1981	опыт работы воспитателя ГПД	2021	Ветрова Капитолина Валентиновна	учитель-учитель	ГБОУ №678	