

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 59
Приморского района Санкт – Петербурга**

Согласовано

Председатель Совета родителей
обучающихся

_____ Н.П. Яковлева

Протокол от 02.08.2024 № 1

Принято:

На заседании Педсовета школы

Протокол от 29.08.2024 № 1

Утверждено

Директор ГБОУ школы №59

_____ Т.А Морозова

Приказ от 02.09.2024 № 44/46

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2024-2025 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы Приморского района Санкт-Петербурга № 59 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов 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 № 59 Приморского района (далее Школа) обеспечивает доступное качественное образование путем реализации адаптированных образовательных программ, адресованных обучающимся с ограниченными возможностями здоровья: задержка психического развития и тяжёлые нарушения речи. В школе создана и успешно функционирует служба индивидуального сопровождения (далее - СИС), которая обеспечивает взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса: обучающимися, учителями, родителями (законными представителями) обучающихся.

Миссия школы заключается в обеспечении равенства в доступности качественного образования для разных и равных обучающихся школы путем создания психолого-педагогических и организационных условий образовательной среды, способствующих формированию личности, способной интегрироваться в современное общество, имеющей систему убеждений, взглядов, ценностей, видящей перспективу непрерывного образования, профессионального самоопределения, способной к самопознанию, самоорганизации, самосовершенствованию, самореализации, самоизменению себя в мире и мира в себе.

Особое внимание следует обратить на особенности детей нашей школы. Общими для всех обучающихся с ЗПР являются трудности произвольной саморегуляции, замедленный темп и неравномерное качество становления высших психических функций, мотивационных и когнитивных составляющих познавательной деятельности. Для значительной части обучающихся с ЗПР типичен дефицит социально-перцептивных и коммуникативных способностей, нередко сопряженный с проблемами эмоциональной регуляции, что в совокупности затрудняет их продуктивное взаимодействие с окружающими. Обучающиеся с ТНР имеют первичные речевые нарушения, препятствующие освоению основной общеобразовательной программы на уровне основного общего образования без реализации специальных условий обучения.

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

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ являются:

- раскрытие потенциала наставника и наставляемого;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБОУ школе № 59 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 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;
- Федерального проекта «Современная школа» (п. 2.2.15, 2.2.21, 2.2.28, 2.2.35), «Успех каждого ребенка» (п. 1.2.) национального проекта «Образование» Уставом Школы и определяет порядок организации наставничества в Школе;
- Письма Министерства Просвещения Российской от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п. 33);
- Распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга».

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

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- «обеспечения суверенных прав личности» предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- «индивидуализации» направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- «легитимности», согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- «равенства» предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- «аксиологичности» ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- «научности» предполагает реализацию в школе научно обоснованных и проверенных технологий;
- «системности» предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- «стратегической целостности» определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- «комплексности» предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- «личной ответственности» предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формой наставничества является:

- «учитель-учитель»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение психологического климата в Школе внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного роста в профессии.

2. Организация деятельности Школы по внедрению Целевой модели

- 2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на внутри Школы.
- 2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (**Приложение 3**).
- 2.3. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.
- 2.4. Персоналицированные данные из базы наставляемых хранятся в Школе.
- 2.5. Передаче в ЦРН подлежат неперсоналицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.
- 2.6. Этапы реализации Программы представлены в таблице 1.

Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе № 59

Таблица 1

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. 2. Создание условий для реализации программы 3. Сбор предварительных запросов от потенциальныхнаставляемых. 4. Определение команды наставников. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Протокол заседания Педагогического совета 2. Приказ об утверждении Плана реализации ЦМС. 3.Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, 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	<p>1. Работа внутри Школы включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодых педагогов; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта. 	1. База наставников для формы «Учитель- учитель»
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников.

		4. Обучение наставников
Формирование пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всехнаставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базекуратора. 	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении пар/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p>	<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, наставляемыхи кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законныхпредставителей, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговоммероприятии Школы. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ «О проведении итогового мероприятия Программы»</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Школы.</p>

3.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 Школы:

- проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества», информирование педагогического коллектива о программе наставничества;

- информирование родительского сообщества (совет родителей) о программе наставничества;

- поиск потенциальных наставников среди родительского сообщества;

- тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества;

- тематическая встреча с организациями – партнерами с целью информирования о программе наставничества;

- тематические встречи с обучающимися Школы с целью информирования о программе наставничества;

- актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.

- Размещение информации о реализации Программы наставничества на сайте школы в разделе «Наставничество» <http://www.school-59spb.ru/наставничество/>

3.2. Исходя из образовательных потребностей Школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-учитель».

Описание форм наставничества представлены в таблице 2.

Формы реализации программы наставничества в ГБОУ школе № 59

Таблица 2

Форма наставничества «учитель – учитель»		сроки	Ответственные
		Ноябрь-май	Кураторы проекта, наставники, психолог
Цели	<p>Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня.</p> <p>Создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p>		
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности. 2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей деятельности. 3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 4. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 5. Развитие профессиональных компетенций наставляемого. 6. Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста. 		
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. 2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического 		

	<p>потенциала.</p> <p>3.Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.</p>
<p>Описание участников</p>	<p style="text-align: center;">Наставник</p> <p>Опытный педагог, 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. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p style="text-align: center;">Наставник-предметник</p> <p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p style="text-align: center;">Наставляемый</p> <p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Учитель, принимающий участие в конкурсах педагогического мастерства.</p>

Мероприятия	<p>1. Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>2. Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям/конкурсам.</p> <p>3. Психологическая поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса: - для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе.</p> <p>4. Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>5. Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в Школе.</p>
--------------------	--

3.3. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: выступление на педагогическом совете.

5. 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.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ школе № 59, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;
- 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;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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.

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.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар/групп.

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. Итогом 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.

6. Приложения

Приложение 1

Характеристика контингента ГБОУ

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 02.09.2024	Прогноз 01.09.2025
1.	Численность обучающихся, чел.	507	510
	в том числе:		
1.1.	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.		
	Из них:	253	254
1.2	обучающихся на «4» и «5», чел.	66	70
1.3	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	17	20
1.4	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	168	175
1.5	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	0
2.	Численность педагогических работников, чел.	116	
	В том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	30	35
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	47	50
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	7	12
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	39	39
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	25	25
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3.	Количество партнеров ГБОУ школе № 59 (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школе № 59	5	8
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ школе № 59	120	130

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в ГБОУ школе № 59

Приложение 2

№	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственные
1.	Информирование участников образовательных отношений о формах реализации целевой модели наставничества (ЦМН).	Сентябрь - октябрь	Андреева Л.В.
2.	Формирование базы наставляемых и наставников.	Октябрь	Ясюченя Т.А. Трофимова А.В. Андреева Л.В.
3.	Проведение собеседования с наставниками. Обеспечение методическими материалами для обучения. Обучение наставников (при наличии курсов повышения квалификации)	Октябрь	Андреева Л.В. Ясюченя Т.А. Трофимова А.В.
4.	Организация встречи наставников и наставляемых	Ноябрь	Андреева Л.В. Ясюченя Т.А. Трофимова А.В.
5.	Актуализация информации специальной рубрики на сайте школы	Сентябрь	Андреева Л.В. Пунгина М.А.
6.	Организация работы наставнических пар или групп	Ноябрь- май	Андреева Л.В. Ясюченя Т.А. Трофимова А.В.
7.	Проведение мониторинга качества реализации ЦМН.	Март (промежуточный) Сентябрь (итоговый)	Андреева Л.В.
8.	Завершение наставничества: <ul style="list-style-type: none"> • подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; • результативность участия в совместных мероприятиях; • проведение открытого мероприятия. 		Ясюченя Т.А. Трофимова А.В. Андреева Л.В. Копанева Г.А.
9.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы ЦМН	Май	Андреева Л.В. Пунгина М.А.
10.	Публикация результатов на официальном сайте школы	Май	Андреева Л.В. Пунгина М.А.
11.	Внесение данных об итогах реализации ЦМН в базу наставников и наставляемых	Май	Андреева Л.В.

«Учитель – Учитель»

	Наставник	Должность	Молодой специалист
1.	Дубина Кристина Артуровна	Учитель-дефектолог	Белик Александра Вадимовна
2.	Большакова Юлия Сергеевна	Учитель - логопед	Кикичева Венера Маратовна
3.	Козлова Лариса Ростиславовна	Учитель начальных классов	Белошеина Татьяна Геннадьевна
4.	Андреева Любовь Владимировна	Заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы	Хазеева Ольга Владиславовна
5.	Копыл Елена Константиновна	Учитель начальных классов	Шурупова Виктория Анатольевна
6.	Ясюченя Татьяна Александровна	Заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы	Кидинова Анастасия Артуровна
7.	Алексеенко Маргарита Юрьевна	Учитель начальных классов	Гутерман Елизавета Александровна

