



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ЯГОДНОЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Принято  
Педагогическим советом Учреждения  
протокол № 1 от «26» 08 2022 г.  
Председатель  
\_\_\_\_\_ Ф.А. Дашкевич

Утверждено  
Приказом директора ГБОУ СОШ с. Ягодное  
приказ № 252/1 -ОД от «01» 09 2022 г.  
Директор Учреждения  
\_\_\_\_\_ Дашкевич Ф.А.

**Программа наставничества  
структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные  
программы дошкольного образования, «детский сад «Ягодка»  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Ягодное  
муниципального района Ставропольский Самарской области**

## Содержание

- 1 Паспорт программы**
- 2 Формы работы наставника с наставляемым**
- 3 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**
- 4 Оформление результатов**
- 5 Механизмы мотивации и поощрения наставников**

### Паспорт программы

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества СПДС «Ягодка» ГБОУ СОШ с. Ягодное</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Руководитель СПДС «Ягодка» Додина Н.В. Старший воспитатель Божедомова В.С.</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p>1. ФЗ РФ № 273 «Об образовании» 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». 3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Локальные нормативные акты образовательной организации: 1. Положение о наставничестве 2. Приказ о назначении наставников 3. Устав ГБОУ СОШ с. Ягодное</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников - молодых специалистов.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<p>1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников СПДС 2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений наставляемых; 3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе 4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей 5. Активизация участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества муниципального, регионального и федерального уровней 6. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации 7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</p>

Ожидаемые результаты	Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в СПДС. Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога.
Реализуемые формы наставничества	«педагог - педагог»
Сроки реализации	3 года

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

**1.** Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**2.** Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**3.** Куратор - сотрудник ОО, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

### **Формы работы наставника с наставляемым**

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные формы работы:

- консультации
- семинары-практикумы
- беседы
- взаимопосещения
- деловые игры
- изучение методической литературы
- круглые столы

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система

сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение образовательной деятельности, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анализ проводит куратор программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Цели мониторинга**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества

изменений в реализации образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне СПДС, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне СПДС;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте СПДС;
- Создание на сайте СПДС методической копилки с программами наставничества;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития СПДС.

