

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
начальная школа – детский сад № 662  
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

---

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
от 24.10.2022 года протокол № 2

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом директора ГБОУ НШ-ДС № 662  
№ 202/д от 24.10.2022 года

**Новицкая**  
**Любовь**  
**Ивановна**

Подписано  
цифровой  
подписью: Новицкая  
Любовь Ивановна  
Дата: 2022.10.24  
10:14:42 +03'00'

**ПРОГРАММА**  
**НАСТАВНИЧЕСТВА В**  
**Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**начальной школе-детском саду № 662**  
**Кронштадтского района Санкт-Петербурга**

на период: 2022 – 2023 учебный год

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения начальной школы-детского сада № 662 Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального общего образования.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности обучающихся, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации педагогов, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов. Характеристика контингента ОУ заполняется в соответствии с Приложением № 1.

Задачами внедрения Целевой модели в ОУ являются:

- 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 ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### **I. Общие положения**

Программа наставничества в ГБОУ НШ-ДС № 662 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 Министерства просвещения России от 25.12.2019 г.

№ P-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 Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Уставом ОУ и определяет порядок организации наставничества в ОУ.

Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, утверждена руководителем.

Разработка и реализация Программы в ОУ 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 обследования обманным путем;
- *«индивидуализации»*: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- *«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;
- *«научности»*: предполагает реализацию в ОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- *«системности»*: предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *«личной ответственности»*: предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «УЧИТЕЛЬ» - «УЧИТЕЛЬ».

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## **II. Реализация Целевой модели**

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение №2).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение №3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ.

Этапы реализации Программы представлены в таблице №1.

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Протокол заседания Педагогического совета ОУ.</li> <li>- Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ГОУ – приложение 1).</li> <li>- «Дорожная карта» (приложение 2).</li> <li>- Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</li> <li>- Программа наставничества.</li> </ul>
Формирование Базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul> </li> </ol>	База наставников.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование.</li> <li>2. Приказ о назначении наставников.</li> <li>3. Обучение наставников</li> </ol>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников об окончании наставничества</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.

### III. Мониторинг эффективности реализации Программы

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:

- оценка качества реализации Программы;
- 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 тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, 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.

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.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение №1.

#### Характеристика контингента ОУ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 25.05.2023
1	Численность обучающихся, чел.	242	242
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	156	180
1.2	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
2	Численность педагогических работников, чел.	23	23
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	1	1
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	17	18
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	3	3
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	15	15
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	20	20

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ОУ  
на 2022 – 2023 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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» . Изучение Положения о программе наставничества в ГОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию	Май-август 2022	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.	Сентябрь 2022	руководитель, администрация, классные руководители



		2.6. Создание рубрики на сайте ГОУ.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<p>Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ</p> <p>Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ.</p> <p>Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Назначение куратора программы наставничества ГОУ (издание приказа).</p> <p>Обучение куратора.</p>	Сентябрь – октябрь 2022г	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (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. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГОУ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Сентябрь- октябрь	Куратор, администрация, классные руководители

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	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	Октябрь 2022 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	октябрь 2022 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		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	октябрь 2022 г	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего	ноябрь 2022 г.– май 2023	куратор

		<p>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 участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>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>	<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. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6.Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-</p>	Май 2023г.	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

		партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.



