

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение прогимназия № 698  
Московского района Санкт-Петербурга «Пансион»  
(ГБОУ прогимназия № 698 Московского района Санкт-Петербурга «Пансион»)

**ПРИНЯТО**

Решением Педагогического совета  
Образовательного учреждения  
Протокол № 1 от 28.08.2023

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
И.А. Герболинская

Приказ № 173 от 13.10.2023



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**в рамках целевой модели наставничества**

**I. Общие положения**

1.1. Программа наставничества ГБОУ прогимназия 698 Московского района Санкт-Петербурга «Пансион» (далее – ОУ) разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),

- Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010,

- Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,

- Письма Министерства Просвещения России от 23.01.2020 № 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 деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»),

- Устава прогимназии

и определяет порядок организации наставничества в ГБОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группы ОУ.

1.3. 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. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, культурных, коммуникативных, образовательных особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- 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, устойчивости к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «специалист по профориентации – учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной сферах;

- рост числа обучающихся, успешно повысивших учебные результаты;

- 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;

- сохранение комфортного психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.

## **II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели**

2.1. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.2. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1.**

### **Этапы реализации программы наставничества в прогимназии**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>		<b>Результаты</b>	
Подготовка	1.	Информирование.	Создание	Протокол заседания

условий для запуска программы наставничества	<p>благоприятных условий для запуска программы.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>Педагогического совета ОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в прогимназии (характеристика контингента ОУ).</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>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 внутри прогимназии включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных группах, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• Педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• Родителей обучающихся, активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников от предприятий/организации,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> <li>- базу для формы «ученик – ученик».</li> </ul>

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• Успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> <li>• Представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>	
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. Заполнение анкеты с письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. 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>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работы в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Встречу-знакомство,</li> <li>• Пробную рабочую встречу,</li> <li>• Встречу-планирование,</li> <li>• Комплекс последовательных встреч,</li> <li>• Итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p>

	родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 4. Популяризация эффективных практик.	База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ.
--	--	---

### III. Реализация целевой модели наставничества

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

Таблица 2.

#### Мероприятия информационно-просветительского характера

п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Октябрь 2023	Заместитель директора по УВР
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции	Октябрь - Ноябрь 2023	Заместитель директора по ВР, УВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций	Ноябрь- декабрь 2023	Заместитель директора по УВР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения	Декабрь 2023	Заместитель директора по информатизации, заместитель директора по УВР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися	Декабрь 2023	Заместитель директора по ВР, УВР

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте ОУ создана рубрика «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – «Фестиваль достижений «Пансиона».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «специалист по профориентации – учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

### 3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

#### Цель и задачи

Целью такой формы наставничества является оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне начального общего образования обучающимся 1-4 классов внутри учебных коллективов.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, формирование устойчивого школьного сообщества.

#### Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе. Выпускники начальной школы получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

#### Описание направлений наставничества в форме «ученик – ученик»

1. Обучающиеся, наиболее мотивированные к учению оказывают помощь слабоуспевающим. Функции наставников: сопровождение и помощь в вопросах, связанных с самоорганизацией, с распорядком дня, проведение консультаций по мере необходимости.
2. Обучающиеся 4х классов являются наставниками у обучающихся 1х классов на период адаптации к школе, оказывают помощь с слабоуспевающим ученикам.

**Таблица 3.**

#### **Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначение кураторов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников.	Поощрение на ученической конференции.

### 3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»

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.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (до 35 лет и/или с опытом работы до 3х лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытом и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

#### Цель 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;
- развить 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;
  - 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.

#### Ожидаемые результаты

##### Для молодого 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.

##### 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.



Учителя-наставники 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.

**Таблица 4.**

**Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «учитель – учитель».	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится обязательно в течение года не менее двух раз.
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

**VI. 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 образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений и адаптированности внутри коллектива.

