

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи  
Московского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического совета  
ГБУ ДО ЦППМСП  
Протокол № 4 «28» 10. 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом № 134/1 от 28.10. 2021 г.

Директор ГБУ ДО ЦППМСП  
Московского района Санкт-Петербурга  
Л.В. Шкапова



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ГБУ ДО ЦППМСП  
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург  
2021

## Содержание

Введение.....	3
Раздел 1. Общие положения.....	4
Раздел 2. Цели и задачи программы наставничества.....	5
Раздел 3. Этапы реализации программы наставничества в ЦППМСП.....	6
Раздел 4. Содержание деятельности ЦППМСП по внедрению Целевой модели наставничества.....	7
4.1 Форма наставничества «Педагог-педагог».....	7
4.2 Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся».....	9
Раздел 5. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.....	11

## Введение

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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» в ГБУ ДО ЦППМСП Московского района Санкт-Петербурга (далее – ЦППМСП) разработана Программа наставничества, реализация которой предусматривается с 1 ноября 2021 года.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве наставника и наставляемого. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, система занятий, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Скорость и продуктивность усвоения нового обусловлены непосредственной передачей живого опыта от человека к человеку, доверительными партнерскими отношениями.

Программа наставничества ЦППМСП (далее – программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Нормативно-правовая основа для разработки программы наставничества:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. с изменениями на 1 сентября 2021 г.;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
- Федеральный проект «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;
- Федеральный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года;
- Концепция развития дополнительного образования детей;
- Типовая программа наставничества и пакет методических материалов по ее разработке.

Сроки реализации программы наставничества ЦППМСП: ноябрь 2021 года – май 2022 года.

#### Раздел 1. Общие положения

Программа наставничества в ЦППМСП разработана в соответствии с Уставом, Программой развития на 2019-2024 гг., Программой воспитания на 2021-2022 учебный год и определяет порядок организации наставничества в 2021-2022 учебном году.

Программа наставничества разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета, утверждена директором ЦППМСП.

Разработка и реализация Программы в ЦППМСП основывается на следующих принципах:

- принцип «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 наставляемого;
- обеспечения суверенных прав личности - предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации, направленной 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 Российской Федерации;
- 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 ЦППМСП 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.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- раскрытие потенциала каждого участника программы наставничества;
- адаптация молодых специалистов в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений молодых специалистов и опытных педагогических работников;
- совершенствование технологии работы педагогических команд;
- создание условий для построения оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Раздел 2. Цель и задачи программы наставничества

Цель: обеспечение развития участников внедрения Целевой модели наставничества в ЦППМСП и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества «Педагог-педагог» и «Обучающийся-обучающийся».

Задачи:

- ускорить процесс обучения молодых специалистов основным навыкам профессии, развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи по занимаемой должности;
- формировать у молодых специалистов потребность в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности;

– обеспечить психолого-педагогическую поддержку обучающихся с особыми образовательными/социальными потребностями;

– создать условия для развития познавательной активности обучающихся/воспитанников, их творческой самореализации.

Раздел 3. Организация деятельности ЦППМСП по внедрению Целевой модели наставничества

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу по реализации значимых для ЦППМСП форм наставничества.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ЦППМСП

Этапы	Мероприятия	Результат	Сроки реализации	Ответственные
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогический совет</li> <li>- мониторинг потенциальных участников</li> <li>- утверждение программы наставничества на 2021 – 2022 учебный год</li> </ul>	Протокол заседания педагогического совета Анализ необходимых ресурсов (кадровых, методических, материально-технических) для реализации программы наставничества Программа наставничества Приказ об утверждении программы наставничества	Ноябрь 2021 г.	Куратор программы, участники рабочей группы
Формирование базы наставников и наставляемых	Анализ анкетирования	База наставников и наставляемых	Ноябрь – декабрь 2021 г.	Куратор программы, участники рабочей группы
Обучение участников программы наставничества, формирование групп	Фиксация сложившихся групп (наставник – наставляемый)	Документация участников программы (планы, отчеты, рабочие тетради) Приказ о назначении наставников Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках программы	Декабрь 2021 г.	Куратор программы, участники рабочей группы
Работа групп.	Рабочее совещание участников	Сбор обратной связи от наставников,	Январь 2022 г. – март 2022 г.	Куратор программы, участники

Стартовый мониторинг	программы Работа в каждой группе включает: - встречу-знакомство; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу.	наставляемых, куратора программы для мониторинга эффективности реализации программы		рабочей группы
Мероприятия методического сопровождения программы наставничества	План мероприятий (деловых игр, мастер-классов, консультаций и других мероприятий по диссеминации опыта наставничества)	Оформление и презентация опыта и результатов наставничества	Апрель 2022 г.	Куратор программы, участники рабочей группы
Завершение программы	Рабочее совещание Итоговый круглый стол Педагогический совет	Подведение итогов работы каждой группы. Итоговый отчет о работе группы. Оповещение участников программы об окончании наставничества. Популяризация эффективных практик.	Май 2022 г.	Куратор программы, участники рабочей группы

Раздел 4. Содержание деятельности ЦППМСП по внедрению Целевой модели наставничества

Практическая реализация цели и задач программы наставничества осуществляется в соответствии с образовательными потребностями ЦППМСП. Исходя из образовательных потребностей, ЦППМСП определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Педагог-педагог» и «Обучающийся-обучающийся».

#### 4.1 Форма наставничества «Педагог-педагог».

Форма наставничества предполагает систематическую работу опытного педагогического работника с молодым специалистом, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности, или имеющим стаж педагогической работы не более трех лет по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Цель: оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, обеспечение прохождения этапа первоначального освоения новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых специалистов в профессиональную деятельность.

Формы деятельности:

- проведение мастер-классов и консультаций для молодых специалистов;
- участие в конкурсах педагогического мастерства;
- разработка комплексных профилактических программ.

Содержание деятельности:

- установление партнерских отношений;
- поддержка процессов профессионального самоопределения и самореализации молодого специалиста;
- активизация творческой инициативы молодого специалиста;
- повышение мотивации молодого специалиста к совершенствованию профессиональной компетентности.

Таблица 2. Этапы реализации формы «Педагог-педагог» программы наставничества в ЦППМСП.

Этап	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Ответственные
Подготовительный	1. Информирование педагогических работников о реализации программы наставничества в ЦППМСП. 2. Мониторинг запросов наставляемых. 3. Презентация портфолио наставников. 4. Обучение педагогов-наставников. 5. Формирование групп «Наставник-Наставляемый». 6. Разработка индивидуального плана развития под руководством наставника. 7. Презентация индивидуальных планов развития на Педагогическом совете ЦППМСП	Ноябрь – декабрь 2021 г.	Куратор программы, педагоги-наставники
Основной	1. Реализация индивидуальных планов развития под руководством наставника. 2. Разработка методических материалов для сопровождения процесса наставничества.	Январь – апрель 2022 г.	Куратор программы, педагоги-наставники, молодые специалисты

Заключительны й	1. Подведение итогов работы участников программы. 2. Анализ реализации индивидуальных планов развития под руководством наставника. Рефлексия участников наставничества. 3. Представление результатов работы на открытых мероприятиях. 4. Публикация методических материалов.	Май 2022 г.	Куратор программы, педагоги-наставники, молодые специалисты
--------------------	--	-------------	---

#### 4.2. Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся ЦППМСП в одном творческом коллективе, при котором один из обучающихся находится на завершающем этапе образовательной программы, имеет достижения по направлению творческой деятельности и обладает организаторскими, лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого.

В ЦППМСП деятельность обучающихся/воспитанников осуществляется в разновозрастных и/или разновозрастных детских творческих объединениях, клубных объединениях.

Детские творческие объединения (коллективы) - группа - традиционная форма объединений детей. Приоритетны для них предметно-практические задачи освоения и изучения одного учебного курса, соответствующего требованиям дополнительной общеобразовательной программы.

Виды деятельности:

- дискуссионный клуб;
- школа медиаторов.

Формы деятельности:

- подбор соответствующих материалов для решения проблемных ситуаций, для обсуждения на занятиях;
- применение интерактивных форм работы, которые дают обучающимся/воспитанникам возможность приобрести опыт ведения конструктивного диалога, командной работы и взаимодействия с другими детьми;
- включение в занятие игровых технологий, которые помогают поддержать мотивацию детей к получению знаний, налаживанию позитивных межличностных отношений в коллективе, помогают установлению доброжелательной атмосферы во время занятия;
- включение проектных технологий, позволяющих обучающимся/воспитанникам приобрести навык генерирования и оформления собственных идей, навык

самостоятельного решения проблемы, навык публичного выступления перед аудиторией, аргументирования и отстаивания своей точки зрения и т.д.;

– включение в образовательный процесс технологий самодиагностики, рефлексии, позволяющих ребенку освоить навык выражения личностного отношения к различным явлениям и событиям.

Клубные объединения - детские объединения, решающие целый комплекс педагогических задач. В образовательных клубах главное внимание уделяется освоению содержания той или иной предметной области. Деятельность клуба основана на принципах добровольности, доступности, открытости, что позволяет желающим свободно вступать и выходить из него; участвовать в мероприятиях клуба, если они отвечают их интересам и запросам; получать информацию о деятельности клуба. Клубная деятельность обладает огромным воспитательным потенциалом, так как направлена на организацию коллективной творческой работы и призвана осуществлять интеграцию воспитательных усилий в образовательном учреждении.

На базе ЦППМСП действует детское общественное объединение «Школа медиаторов», в состав которого входят обучающиеся 8-10 классов общеобразовательных организаций Московского района под руководством педагогических работников.

Цель: обучение навыкам эффективного разрешения конфликтных ситуаций с использованием медиативного подхода, формирование у обучающихся понимания понятия «медиация», сферах и способах ее применения, развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций, воспитание толерантного отношения к оппоненту в конфликтной ситуации.

Формы деятельности: игровые программы, конкурсы, квесты, интеллектуальные игры; информационно-просветительские занятия познавательного характера.

Участники группы «Школа медиаторов» узнают об эффективной коммуникации, о различных стратегиях разрешения конфликтов, получают позитивный опыт взаимодействия и осваивают навыки переговорного процесса и медиации. Участие в медиациях обучающихся делает их более самостоятельными и приспособленными к окружающему миру, в котором умение договариваться начинает цениться все выше. Это важно, как для грамотной ориентации будущих профессионалов в деловой сфере, так и для построения личных отношений.

Таблица 3. Мероприятия по реализации формы наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
Игра по станциям «От кризиса к соглашению»	19 ноября 2021	Бураго М.Е., педагог-психолог
Трансформационная игра «Стратегии поведения. Ориентация на успех!»	14 января 2022	Бураго М.Е., педагог-психолог
Деловая игра «Знаю. Умею. Могу!»	6 апреля 2022, 13 апреля 2022, 15 апреля 2022	Бураго М.Е., педагог-психолог
Районный КВЕСТ «PRO-МИР»	22 апреля 2022	Бураго М.Е., педагог-психолог
Групповые занятия для обучающихся «Школы медиаторов»		
Знакомство. Что такое медиация?	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Командообразование. Диагностика.	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Конфликт – за и против	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Конфликтогены. Эмоции и чувства	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Эффективная коммуникация	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Медиация – что это?	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Как организовывать процесс медиации?	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
У нас конфликт: что делать?	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог
Личность медиатора. Диагностика	в соответствии с графиком работы группы	Гужва Е.А., педагог-психолог

## Раздел 5. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества

Мониторинг эффективности реализации программы включает этапы:

1. оценка качества реализации программы;
2. разработка методических рекомендаций по повышению эффективности программы наставничества;
3. принятие управленческих решений для корректирования программы.

Целью мониторинга является оценка качества реализуемой программы, ее эффективности и полезности как инструмента повышения качества процессов образования

и воспитания.

По результатам мониторинга формируется комплекс мероприятий для внесения корректировок в программу наставничества на следующий год.

Оценка качества реализации программы наставничества включает в себя сбор и анализ статистических данных (таблица 4) и степень удовлетворенности участников программы достигнутыми результатами (таблица 5).

Таблица 4. Показатели реализации программы

Критерии	Показатели	Примечание
Количество мероприятий		
Количество наставников		
Количество наставляемых		
Количество разработанных методических материалов		
Количество публикаций		
Наличие официального педагогического сообщества участников программы		
Инструменты работы с наставниками		
Система мотивации участников программы		
Достижения участников программы по уровням: - районный - городской - всероссийский		
Инновации (идеи, проекты, продукты)		

Таблица 5. Показатели степени удовлетворенности участников программы

Степень удовлетворенности	Педагог-наставник	Педагог-наставляемый	Обучающийся-наставник	Обучающийся-наставляемый
- форматом взаимодействия				
- содержанием программы				
- организационно-методическим сопровождением				
- результатом взаимодействия				
- личными результатами				
- соотношением усилий и результатов				