

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРАВОБЕРЕЖНЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом
от «12» октября 2021 г.
протокол № 2

УТВЕРЖДЕНА:

Приказом № 37/1 от 12 октября 2021 г.
Директор ГБУ ДО «ПДДТ»
Невского района Санкт-Петербурга



С.В. Гусев

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Правобережный дом детского творчества»
Невского района Санкт-Петербурга
«ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	стр. 3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр.4
2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ	стр.5
3. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА	стр.8
– Форма наставничества «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»	стр.8
– Форма наставничества «СТУДЕНТ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»	стр.10
– Форма наставничества «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»	стр.11
4. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	стр.12
<u>Приложение 1</u> Характеристика контингента	стр.15
<u>Приложение 2</u> Форма базы наставляемых. Форма базы наставников.	стр.16
<u>Приложение 3</u> «ДОРОЖНАЯ КАРТА» реализации Целевой модели наставничества в ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга на 2021-2022 учебный год	стр.17
<u>Приложение 4</u> Термины и определения	стр.21

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Правобережный дом детского творчества» Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) 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. № 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», Распоряжения Комитета по образованию от 27 июля 2020 г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

Образовательный процесс Учреждения характеризуется следующими успехами и проблемами:

1. сильные стороны:

- развитая материально-техническая база;
- наличие условий для повышения качества образования;
- стабильный коллектив педагогических работников;
- сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта);
- эффективное взаимодействие с социальными партнерами.

2. слабые стороны:

- не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий;
- недостаточная согласованность позиций родителей и педагогов в области воспитания и образования;
- негативное влияние внешней среды на развитие личности.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества, доступности и эффективности дополнительного образования детей, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в Учреждении являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности ит.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Учреждении разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № 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 образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества в ГБУ. ДО «ПДЦТ» Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы Наставничества, принята на заседании педагогического совета Учреждения, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в Учреждении основывается на следующих принципах:

- *«не навреди»*, предполагает реализацию Программы 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*, направлена на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы 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 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 Учреждении научно обоснованных и проверенных технологий;

- *системности*, предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности*, определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности*, предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;
- *личной ответственности*, которые предполагают ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

«педагог – педагог»,
 «студент – обучающийся»,
 «обучающийся-обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- измеримое улучшение показателей Учреждения в образовательной и социокультурной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связано с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий или личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры Учреждения). Она отражается в «дорожной карте» (*Приложение 3*).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (*Приложение 2*). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Учреждении. Передаче в центр развития наставничества (ЦРН) подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы:

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Учреждении

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в Учреждении.</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>Протокол заседания Педагогического совета Учреждения.</p> <p>Анализ наличной ситуации в Учреждении (характеристика контингента – <i>Приложение 1</i>)</p> <p>Дорожная карта реализации Программы (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (<i>Приложение 2</i>). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Учреждения, 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 (<i>Приложение 2</i>).</p>
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке Учреждения; <p>Студентов Высших с средних профессиональных учебных заведений, с которыми</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем. Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «студент/выпускник – обучающийся» (<i>Приложение 2</i>).

	<p>сотрудничает Учреждение;</p> <ul style="list-style-type: none"> • общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих 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 тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<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>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<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, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Учреждения. 3. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Учреждения.</p>

3. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

- размещение информации на официальном сайте Учреждения <https://pddtspb.ru/> (рубрика «Наставничество») и в официальной группе Учреждения в социальных сетях (основная группа - <https://vk.com/gbudopddt>)
- сбор-старт для участников Программы, информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педагогического коллектива.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – выставка материалов фестиваля-конкурса открытых занятий (мероприятий) с эффективным использованием элементов наставничества и самоопределения.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», «студент – обучающийся», «обучающийся-обучающийся».

Форма наставничества «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Цель: успешное закрепление в должности педагога дополнительного образования молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в Учреждении, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый– молодой специалист, имеющий малый опыт работы –от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации к новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях,

регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	Информирование педагогов на педагогическом совете о реализации проекта «Мастерская будущего». Поиск и отбор педагогов, желающих выступить в роли наставников.	Август-сентябрь	Заведующий методическим отделом
Ознакомительный	Школа педагогического мастерства «Учиться, чтобы учить» Семинар – практикум «Программа воспитания «Будущее начинается сегодня»: особенности запуска модулей «Наставничество» и «Самоопределение». Консультации-семинары «Этапы запуска и реализации модулей «Наставничество» и «Самоопределение». Установочная встреча наставника и наставляемого. Определение спектра проблем, графика и формата взаимодействия.	Октябрь 1 раз в неделю по заявкам отделов октябрь	Заведующий методическим отделом, Методисты по направлениям, педагог-психолог
Деятельностный	Встречи наставника и наставляемого по графику. Фестиваль-конкурс открытых занятий (мероприятий) с эффективным использованием элементов наставничества и самоопределения.	Ноябрь-март	Заведующий методическим отделом, Заведующие отделами, Методисты по направлениям Наставники
Рефлексивный	Подведение итогов фестиваля-конкурса открытых занятий (мероприятий) Выставка материалов фестиваля-конкурса открытых занятий (мероприятий)	Апрель-май	Заведующий методическим отделом, Заведующие отделами, Методисты по направлениям Педагог-психолог

Форма наставничества «СТУДЕНТ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Цель: улучшение образовательных результатов обучающихся, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями;
- формирование устойчивого студенческого и детского сообществ.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования,
- саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление детского сообщества.

Описание участников:

Наставник – ответственный, социально активный студент - выпускник коллектива Учреждения или студент образовательной организации-партнера с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый – мотивированный к получению богатого опыта социально-значимой и образовательной деятельности обучающийся желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Схема реализации

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	Поиск и отбор студентов, желающих выступить в роли наставников	Октябрь-декабрь	Заведующий методическим отделом. Методисты по направлениям, Руководители объединений, педагог-психолог.
Ознакомительный	Установочная встреча наставника и наставляемого. Определение графика и формата взаимодействия. Составление плана взаимодействия	Ноябрь-декабрь	Заведующий методическим отделом, педагог-психолог Руководители объединений

Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику. Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия. Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии. Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Декабрь-февраль Март Апрель-май	Заведующий методическим отделом, наставники и наставляемые
Рефлексивный	Подведение итогов совместной работы наставника и наставляемого. Заполнение отчета наставника.	Май	Заведующий методическим отделом. Наставники и наставляемые

Форма наставничества «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

Задачи:

- помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и др.;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных формах профилактических учетов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Описание участников:

Наставник- участник программы наставничества, активный обучающийся старшего уровня образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации; член детско- юношеских организаций или объединений.

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Схема реализации

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	Поиск и отбор обучающихся, желающих и способных выступить в роли наставников. Определение учащихся, которые нуждаются в наставничестве	Октябрь-декабрь	Заведующий методическим отделом. Методисты по направлениям, Руководители объединений, педагог-психолог.
Ознакомительный	Установочная встреча наставника и наставляемого. Определение графика и формата взаимодействия. Составление плана взаимодействия	Ноябрь-декабрь	Зав. методическим отделом, педагог-психолог Руководители объединений
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику. Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия. Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии. Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Декабрь-февраль Март Апрель-май	Заведующий методическим отделом, наставники и наставляемые
Рефлексивный	Подведение итогов совместной работы наставника и наставляемого. Заполнение отчета наставника.	Май	Заведующий методическим отделом. Наставники и наставляемые

4. 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 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 состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества реализации Программы;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в *Приложении 4* Целевой модели наставничества.

4.2. **Первый этап мониторинга** направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить 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 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 (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

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.

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 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, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы 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;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.

Характеристика контингента

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2021
1	Численность обучающихся, чел	4889	
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся 11-15 лет, чел	2068	
	из них		
1.1.1	обучающихся в нескольких объединениях	457	
1.1.2	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	481	
1.2	численность обучающихся 16-17 лет, чел.	213	
	из них:		
1.2.1	обучающихся в нескольких объединениях	33	
1.2.2	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	64	
2	численность педагогических работников, чел.	127	
	В том числе		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	18	
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	55	
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел	9	
2.4	численность педагогов со стажем свыше 20 лет, чел.	59	
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	14	
3	Количество партнеров Учреждения (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности Учреждения	95	
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности Учреждения	204	

Форма базы наставляемых

N	ФИО Год рождения, место учебы, работы	Контактные данные для связи данные родителя/зак онного представите ля)	Форма наставничества	Основной запрос наставляемого	ФИО Наставника, место работы, учебы	Дата вхождения в программу	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого на сайте Учреждения	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов	Дата завершения программы. Отметка о прохождении программы

Форма базы наставников

N	ФИО Год рождения, место учебы, работы	Контактные данные для связи	Основные компетенции. Важные для программы достижения	Интересы (исследователь ские, инновационны е, социальные)	Ресурс времени на Программу	Дата вхождения в программу	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого на сайте Учреждения	Форма наставничест ва	Краткая характеристика достигнутых результатов	Дата завершения программы

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

**План реализации Целевой модели наставничества в ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга
на 2021-2022 учебный год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества в Учреждении			
1.1	<p>Изучение нормативно-правовой базы и тематических методических материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». - Распоряжения комитета по образованию № 1457-р от 27 июля 2020 года «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» - Положения о программе наставничества, Типовой формы программ наставничества и методических рекомендаций по ее созданию 	Сентябрь 2021 года	Заведующий методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	
1.2	Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в Учреждении	Сентябрь 2021	Директор Гусев С.В.	Приказ
1.3	<p>Разработка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в Учреждении» - Положения о наставничестве; - Разработка и утверждение программы наставничества; 	Сентябрь 2021	Директор Гусев С.В. Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	Положение о наставничестве, Программа наставничества Приказ

	- Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации Программы наставничества в Учреждении - издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели			
1.4	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества	Сентябрь-октябрь 2021	Директор Гусев С.В. Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н.	Распорядительные акты
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
2.1	Информирование педагогов на Педагогическом совете о реализации Целевой модели наставничества в Учреждении	31.08.2021	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н.	Протокол педагогического совета
2.2	Информирование родителей, обучающихся, выпускников, студентов образовательных учреждений, с которыми заключен договор о прохождении студентами практики в Учреждении, о реализации целевой модели наставничества через сайт учреждения и социальные сети	Сентябрь-октябрь	Методист Петрова Е.Н. Педагог-организатор Бессараб Ю.Г	Информация на сайте и в социальных сетях учреждения
2.3	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации целевой модели наставничества	Сентябрь-октябрь	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	Программно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества
3	Внедрение целевой модели наставничества в Учреждении в 2021-2022 учебном году			
3.1	Проведение Школа педагогического мастерства – семинар-практикум: «Программа воспитания «Будущее начинается сегодня»: особенности запуска модуля «Наставничество»» Проведение обучающих консультаций-семинаров для наставников	12.10.2021 Октябрь-март	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	Презентация Раздаточный материал
3.2	Формирование базы наставляемых:	Октябрь-	Зав. методическим	База наставляемых

	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества с целью выяснения и уточнения запроса наставляемых. - Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, информирование и сбор согласий от законных представителей несовершеннолетних участников. - Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц (классный руководитель, социальный педагог, психолог) в случае необходимости. - Анализ данных. - Формирование базы данных из числа педагогов. - Формирование базы данных из числа обучающихся 	ноябрь	отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	
3.3	<p>Формирование базы наставников.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование среди наставников (педагогов, обучающихся, студентов). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. - Анализ анкет наставников с целью сопоставления с запросами наставляемых. - Формирование базы наставников 	Октябрь-ноябрь	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	База наставников
3.4	<p>Формирование групп/танDEMов</p> <ul style="list-style-type: none"> - анкетирование на предмет составления танDEMов, групп. - анализ данных анкет, составление танDEMов, групп. - закрепление танDEMов, групп приказом руководителя учреждения. - составление планов работы танDEM, групп 	Октябрь-ноябрь	Директор Гусев С.В. Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н.	Приказы
3.5	<p>Организация работы танDEMов/ групп</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация встреч наставников и наставляемых. - проведение регулярных встреч наставников и наставляемых согласно плану работы. - получение обратной связи от участников программы. - подведение итогов , анкетирование участников программы 	Ноябрь-март	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	Результаты анкетирования

3.6	Проведение конкурса-фестиваля открытых занятий (мероприятий) с элементами наставничества	Ноябрь-март	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	
3.7	Проведение выставки материалов фестиваля-конкурса открытых занятий (мероприятий) ,награждение участников и победителей.	апрель	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	
4	Мониторинг и оценка результатов внедрение и реализации целевой модели наставничества			
4.1	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества	Апрель	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	Фиксация результатов, Данные о реализации и эффективности наставничества
4.2	- оценка качества реализации программы наставничества, - оценка мотивационно–личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Апрель-март	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н. Методист Петрова Е.Н.	Фиксация результатов, Данные о качестве реализации программы наставничества
5	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества			
5.1	Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества	Сентябрь-май	Зав. методическим отделом Тимофеева Л.Н.	Контрольно-аналитические материалы

Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Учреждении.

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

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник - наставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Сообщество Учреждения – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Благодарный выпускник – выпускник Учреждения, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Образовательное пространство региона – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., Конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества Учреждения.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

Родитель/законный представитель – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).