

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБУ ДО ЦППС Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2
от «24» 09 2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ДО ЦППС
Кировского района Санкт-Петербурга
А.С. Рублевская
Приказ № 5/4 от «24» 09 2021

**Программа наставничества
ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга
на период 2021-2022 учебного года**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУ ДО ЦППС Кировского 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 Р-145 о внедрении 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 (далее - Целевая модель).

Образовательный процесс ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБУ ДО ЦППС) характеризуется определенными особенностями.

Образовательное учреждение реализует 23 дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. Программы реализуются по следующим направлениям:

- программы коррекционно-развивающего и компенсирующего обучения,
- программы профориентационной направленности,
- программы повышения психологической компетентности участников образовательного процесса,
- программы превентивной педагогики и профилактики,
- программы социальной адаптации.

Программы реализуются:

- на базе ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга,
- на базе дошкольных и общеобразовательных учреждений Кировского района Санкт-Петербурга в рамках планов совместной деятельности.

По дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в 76 группах ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга занимаются 1203 обучающихся.

Обучающиеся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам для зачисления в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга не проходят специального отбора, а зачисляются на обучение по программам на основании заявления родителей (законных представителей).

Как правило, обучающиеся имеют сложности, связанные с:

- освоением общеобразовательных программ,
- выбором образовательного маршрута,
- речевыми нарушениями,
- личностными и межличностными проблемами,
- проблемами социальной адаптации,
- асоциальным поведением,
- семейными проблемами.

Образовательный процесс полностью обеспечен педагогическими кадрами. Коллектив ГБУ ДО ЦППС отличается стабильностью и высоким уровнем квалификации.

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
ГБУ ДО ЦППС Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № _____
от « ____ » _____ 2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ДО ЦППС
Кировского района Санкт-Петербурга

А.С. Рублевская
Приказ № _____ от « ____ » _____ 2021

**Программа наставничества
ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга
на период 2021-2022 учебного года**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУ ДО ЦППС Кировского 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 Р-145 о внедрении 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 (далее - Целевая модель).

Образовательный процесс ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга характеризуется определенными особенностями.

Образовательное учреждение реализует 23 дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. Программы реализуются по следующим направлениям:

- ✓ программы коррекционно-развивающего и компенсирующего обучения,
- ✓ программы профориентационной направленности,
- ✓ программы повышения психологической компетентности участников образовательного процесса,
- ✓ программы превентивной педагогики и профилактики,
- ✓ программы социальной адаптации.

Программы реализуются:

- на базе ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга,
- на базе дошкольных и общеобразовательных учреждений Кировского района Санкт-Петербурга в рамках планов совместной деятельности.

По дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в 76 группах ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга занимаются 1203 обучающихся.

Обучающиеся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам для зачисления в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга не проходят специального отбора, а зачисляются на обучение по программам на основании заявления родителей (законных представителей).

Как правило, обучающиеся имеют сложности, связанные с:

- освоением общеобразовательных программ,
- выбором образовательного маршрута,
- речевыми нарушениями,
- личностными и межличностными проблемами,
- проблемами социальной адаптации,
- асоциальным поведением,
- семейными проблемами.

Образовательный процесс полностью обеспечен педагогическими кадрами. Коллектив ГБУ ДО ЦППС отличается стабильностью и высоким уровнем квалификации.

Общая численность сотрудников ГБУ ДО ЦППС составляла 45 человек, из них состоящих в штате – 37, внешних совместителей – 8, педагогических работников – 28.

Все педагоги имеют высшее образование.

Уровень квалификации педагогов

№ п/п	Квалификационная категория	Количество человек
1	Высшая	19
2	Первая	15
3	Без категории	5

Имеют почетные звания и отраслевые награды: Почетный работник общего образования – 1. Имеют ученую степень: кандидат наук – 1.

Основной категорией педагогических работников являются педагоги-психологи и составляют 57% от общего количества педагогических работников учреждения.

Повышения квалификации

№ п/п	Направление	Кол-во человек	% от общего педагогов
1.	Прошли аттестацию	6	16,6
2.	Обучились на курсах повышения квалификации	11	30,5
3.	Прошли профессиональную переподготовку	2	5,5
4	Участвовали в научно-практических конференциях, семинарах	26	72
5.	Участвовали в рабочих и творческих группах	22	61
6.	Участвовали в разработке методических материалов	25	69,4

Уровень квалификации педагогических работников ГБУ ДО ЦППС позволил на качественном уровне выполнять государственное задание по реализации образовательных программ, проведению консультаций, диагностических мероприятий и профилактической работы.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для 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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга являются:

Общие:

- способствовать раскрытию потенциала каждого наставляемого;
- формировать открытое и эффективное сообщество вокруг ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Модель «Педагог-педагог»

- обеспечить профессиональную поддержку педагогов в ситуации решения профессиональных задач;
- повысить мотивацию педагогов в ситуации решения задач, определенных программой развития.

Модель «Педагог-ученик»

- способствовать преодолению подросткового кризиса, самоидентификации подростка, формированию жизненных ориентиров;
- содействовать формированию ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развивать гибкие навыки 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 и т.д.).

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга 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 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 N 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 ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга, принята на заседании педагогического совета, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга 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;

- **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. 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 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 ГОУ 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.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются «педагог-педагог», «педагог-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

Общие результаты:

- наличие благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого наставляемого;
- наличие открытого и эффективного сообщества вокруг ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Результаты к модели «Педагог-педагог»

- наличие профессиональной поддержки педагогов в рамках работы творческих рабочих групп, созданных по основным направлениям Программы развития;
- наличие пакетов методических разработок по основным направлениям, определенным программой развития.

Результаты к модели «Педагог-ученик»

- сформированность траектории развития подростков, вовлеченных в волонтерское движение и движение медиаторов-ровесников;
- наличие сформированной активной гражданской позиции наставляемого;

Устойчивая тенденция развития гибких навыков лидерских качеств, социальной активности, ораторского мастерства и конфликто разрешения.

2. Организация деятельности ГОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга) и «внешнем контуре» (партнеры ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с представителями образовательных учреждений, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания педагогического совета ГБУ ДО ЦППС. Анализ наличной ситуации в ГБУ ДО ЦППС. «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.),

		источники их привлечения (внутренние и внешние). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование Базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБУ ДО ЦППС, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ГБУ ДО ЦППС включает действия по формированию базы из числа: - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов (групп)	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов (групп) в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы (группы), готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей) Приказ о закреплении тандемов (наставнических групп) Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме (группе) так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме (группе) включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: - 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	1. Подведение итогов работы каждого тандема (группы). 2. Оповещение участников тандема и родителей (законных представителей) наставляемых об окончании наставничества.	Приказ о проведении итогового мероприятия. Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов,

	3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБУ ДО ЦППС. 4. Популяризация эффективных практик	развитое сообщество ГБУ ДО ЦППС
--	---	---------------------------------

3. 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 ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга.

Период	Мероприятие	Адресат
Сентябрь	Заседание педагогического совета ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга.	Педагоги
Сентябрь	Инструктивно-методическое совещание.	Педагоги
Октябрь	Информирование педагогического коллектива о реализации программы наставничества в рамках заседаний методических объединений.	Педагоги
Октябрь	Работа в ОУ Кировского района по реализации программы наставничества	Обучающиеся ОУ
Октябрь	Формирование наставнических групп	Педагоги Обучающиеся ОУ

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: педагогический совет «Подходи к организации и результаты наставнической деятельности в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга».

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга определены следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог» и педагог-ученик»

3.2.1. Форма наставничества «Педагог-ученик»

Предполагает взаимодействие педагогов и обучающихся ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга.

Цель: формы наставничества «Педагог-ученик»: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом виде деятельности, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи: формы наставничества «Педагог-ученик»:

- взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций,

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон подростков, их социальную активность и гражданский уровень.

Наставляемые – обучающиеся подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, социальному, интеллектуальному, совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Наставник:

- опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого;

- обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем;

- способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В качестве наставника могут выступать педагоги: педагог-психолог, методист, социальный педагог.

Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в общественной жизни, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в общественной жизни (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе

Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «педагог – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника

выступает педагог-психолог, который работает в тесном контакте с педагогами образовательного учреждения и родителями обучающегося;

- взаимодействие «педагог – пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает педагог-психолог.

- взаимодействие «педагог – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать педагог-психолог, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «педагог – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, который работает в тесном контакте с педагогами образовательного учреждения и родителями обучающегося.

Область применения. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации, конкурсное движение, отработка умений и навыков, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам, участие в конкурсах, проектная деятельность, мероприятия, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Этап	Мероприятие	Ответственные
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование учащихся, желающих принять участие в программе наставничества. - Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от несовершеннолетних наставляемых участников программы. - Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе наставничества, сбор согласий. - Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: педагоги, родители. Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников программы. 	Куратор Смирнова И.В. Педагоги-наставники
Основной	Реализация маршрутов наставничества.	Педагоги-наставники
Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> - Подведение итогов наставнических пар. - Анализ реализации маршрутов наставничества. - Рефлексия участников наставничества. - Презентация итогов работы на педагогическом совете. 	Куратор Смирнова И.В. Педагоги-наставники

3.2.2. Форма наставничества «Педагог-педагог»

Цель: успешное закрепление на месте работы молодого специалиста (вновь принятого на работу), повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- прививать молодому (вновь принятом) специалисту интерес к профессиональной деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- устранение профессиональных дефицитов.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в деятельность образовательного учреждения;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- положительное влияние на уровень профессиональной подготовки и психологический климат;
- наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий, материалов, разработок, участник или ведущий вебинаров, мастер-классов, семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник профессионального сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Типы наставников.

Наставник-консультант: Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого (вновь принятого специалиста) специалиста.

Наставник-специалист: Опытный педагог того же направления, что и молодой (вновь принятый) специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в профессиональном направлении.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, имеющий педагогические дефициты.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты взаимодействия:

- опытный педагог - молодой специалист
- лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы

- педагог-новатор - консервативный педагог
- опытный предметник - неопытный предметник.

Этапы реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этап	Мероприятие	Ответственные
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> - Информирование педагогических работников о реализации программы наставничества ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга - Мониторинг дефицитов и запросов наставляемых. - презентация портфолио наставников. - Обучение педагогов-наставников. - Разработка индивидуального маршрута наставничества. - Презентация маршрутов на методическом совете ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга 	<p>Куратор Смирнова И.В.</p> <p>Педагоги-наставники</p>
Основной	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация индивидуальных маршрутов наставничества. - Разработка методических материалов для сопровождения процесса наставничества. - Участие в мероприятиях программы наставничества. 	Педагоги-наставники
Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ реализации маршрутов наставничества. - Презентация результатов работы на педагогическом совете. - Публикации методических материалов. 	<p>Куратор Смирнова И.В.</p> <p>Педагоги-наставники</p>

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 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 ГОУ, 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.

Форма наставничества	Критерии оценки программы	Формы	Где представлено
Педагог-педагог Педагог-ученик	Удовлетворенность участников программы наставничества	Анкетирование участников программы	Аналитическая справка Представляется 1 раз в год по итогам реализации программы наставничества.
	Самоанализ деятельности наставников	Форма самоанализа с вопросами для наставников	

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 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 (вновь принятого) специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в учреждении.

Форма наставничества	Критерии оценки программы	Формы	Где представлено
Педагог-педагог Педагог-ученик	Заинтересованность и ожидания участников программы наставничества.	Анкетирование участников программы	Аналитическая справка Представляется 1 раз в год по итогам реализации программы наставничества.
	Самоанализ наставляемых в отношении уровня развития различных навыков.	Форма самоанализа с вопросами для наставников	

5. Приложения

Приложение 1

Характеристика контингента ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 30.05.2022
	Численность обучающихся, чел.	6500	6500
3	Численность педагогических работников, чел.	29	29
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	8	8
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	20	20
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	10
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	1	1
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
4	Количество партнеров ГБУ ДО ЦППС (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	123	123
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ ДО ЦППС	14	14
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБУ ДО ЦППС (указать какие)	-	-

**«Дорожная карта»
реализации Целевой модели наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга
2021-2022 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. 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 программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга, Типовой формы программы наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Сентябрь 2021 года	Рублевская А.С. Смирнова И.В.
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «Целевая модель внедрения наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга»</p> <p>2.2. Информирование родителей (законных представителей) о начале реализации Программы наставничества в ходе реализации Целевой модели наставничества в 2021-2022 учебном году.</p> <p>2.3. Тематические встречи с обучающимися с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Создание рубрики на сайте ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга..</p>	Сентябрь 2021 года	Рублевская А.С. Смирнова И.В. Педагоги

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга	3.1. Издание приказа «О внедрении и реализации целевой модели наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга. 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга (издание приказа) на 2021-2022 учебный год.	Октябрь 2021 года	Рублевская А.С., Смирнова И.В., педагоги
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/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. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга. 7. Создание Программы наставничества	Октябрь - ноябрь 2021 года	Смирнова И.В., педагоги
Формирование	Составление старт-	1. Оценка участников-наставляемых по заданным	Октябрь - ноябрь	Администрация,

базы наставников	листа наставников	<p>параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	2021 года	куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)</p>	Ноябрь 2021 года	Смирнова И.В., Зеленина И.Н.
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников программы с представлением наставников.</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом директора ГБУ ДО ЦППС Кировского района Санкт-Петербурга.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>	Ноябрь 2021 года	Смирнова И.В., Зеленина И.Н.
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p>	Ноябрь 2021 года - май 2022 года	Смирнова И.В. Камакина О.Л. Зеленина И.Н. Коваленко Н.В.

		<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.</p> <p>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.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>6. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	Май 2022 года	<p>Смирнова И.В.</p> <p>Камакина О.Л.</p> <p>Зеленина И.Н.</p> <p>Коваленко Н.В.</p>

