

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Детско-юношеский центр «КРАСНОГВАРДЕЕЦ»

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
ГБУДО «ДЮЦ «Красногвардеец»
Протокол № 2
от 20.01.2022



УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБУДО «ДЮЦ «Красногвардеец»
А.Б. Михайлов
Приказ № 24
24.01.2022

ПРОГРАММА

наставничества в Государственном бюджетном учреждении
дополнительного образования
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Детско-юношеский центр «Красногвардеец»

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУ ДО ДЮЦ «Красногвардеец» Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом 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 учащихся 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" 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 учащихся 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).

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 учащихся ДЮЦ 11-18 лет, педагогов дополнительного образования ДЮЦ, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ДЮЦ являются:

- раскрытие потенциала каждого участника программы наставничества;
- адаптация педагогов в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- совершенствование технологии работы педагогических команд;
- адаптация учащегося в новом учебном коллективе;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и 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 и т.д.);

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся, самоидентификации подростков и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

I. Общие положения

1.1 Программа наставничества в ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец» (далее – ДЮЦ) разработана в соответствии с Уставом ДЮЦ.

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

1.3 Разработка и реализация Программы в ДЮЦ 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 наставляемого;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания 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;
- 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;
- 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 Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- раскрытие потенциала каждого участника программы наставничества;
- адаптация педагогов в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- совершенствование технологии работы педагогических команд;
- адаптация учащегося в новом учебном коллективе;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и 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 и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся,
- самоидентификации подростков и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

2. Организация деятельности ДЮЦ по внедрению Целевой модели.

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

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников.

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями/законными представителями несовершеннолетних учащихся, педагогами и иными педагогическими работниками ДЮЦ, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ДЮЦ Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ДЮЦ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в	1. Протокол заседания Педагогического совета

<p>программы наставничества</p>	<p>ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец».</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>ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец».</p> <p>2. Пакет установочных документов.</p> <p>3. «Дорожная карта»</p> <p>4. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>5. Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец», которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец» включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных и социокультурных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «учащийся/учащийся».

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец»; • представителей 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей 3. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<p>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:</p>	<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,

	<ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	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 ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец» 4. Популяризация эффективных практик 	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец»

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества учащихся, педагогов и ближайшего социокультурного окружения ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец»: педагогический совет, организация работы страницы сайта.

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрены следующие итоговые события: педагогический совет, семинар для участников программы наставничества.

3.3. Исходя из образовательных потребностей ДЮЦ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Учащийся-учащийся», «Педагог-педагог»

Таблица 2 Возможные варианты развития наставничества

Форма наставничества	Цель	Задачи	Предполагаемые результаты	Показатели
Учащийся-учащийся	<p>1. Разносторонняя поддержка учащегося с разными образовательными/социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p> <p>2. Вовлеченность наставляемых в образовательные и социокультурные процессы ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец».</p>	<p>1. Оказание помощи в реализации лидерского потенциала, развитии гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>2. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.</p> <p>3. Формирование сообщества успешных выпускников</p>	<p>1. Положительный образ коллектива и общий статус учреждения.</p> <p>2. Наставляемые получают стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, стрессоустойчивости при «встрече» с новыми видами деятельности.</p> <p>3. Наставники разовьют лидерские коммуникативные качества, расширят зону социальной ответственности (не только за себя, но и за другого).</p>	<p>1. Повышение качества образования.</p> <p>2. Улучшение психоэмоционального фона внутри ДЮЦ «Красногвардеец».</p> <p>3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений.</p> <p>4. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социокультурных проектов.</p>
Педагог-педагог	<p>1. Успешное закрепление в профессии молодого специалиста, специалиста на новом месте работы, или в новой должности, совершенствование профессиональных компетенций педагогов со стажем, повышение у наставляемых</p>	<p>1. Формирование потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</p> <p>2. Ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта своей деятельности.</p>	<p>1. Высокий уровень включённости молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, что окажет положительное</p>	<p>1. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</p> <p>2. Процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы;</p>

	<p>профессионального потенциала.</p> <p>2. Создание комфортной профессиональной среды внутри ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец», позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне</p>	<p>3. Формирование у молодого специалиста интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессии образовательной организации.</p>	<p>влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе.</p> <p>2. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетентности, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации</p>	<p>3. Рост удовлетворённости обучающихся и их родителей;</p> <p>4. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IV. 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, 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 ГБУ ДО «ДЮЦ «Красногвардеец»

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 наставничества. 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 наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

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

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

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