Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дом детства и юношества Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
30.08.2022
Протокол № 7
от «30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБУ ДО ДДЮ

Кравченко А.В.

приказ № 81-д от «31» августа 2022

ПРОГРАММА
Наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дом детства и юношества Приморского района Санкт-Петербурга
на 2022-2023 учебный год

2022 год

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУ ДО ДДЮ Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", "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, на основании распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27.07.2021 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в ГБУ ДО ДДЮ характеризуется следующими успехами и проблемами: небольшое количество педагогов в возрасте до 35 лет, отсутствие молодых специалистов. С одной стороны, проблемой учреждения является привлечение к работе молодых специалистов, с другой стороны штат укомплектован опытными педагогами с большим педагогическим стажем и профессиональным опытом.

В 2022-2023 учебном году в ГБУ ДО ДДЮ 6711 обучающихся проходили обучение по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам. Из них доля обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет составляет менее 30%. В основном в учреждении занимаются дети младшего школьного возраста. Таким образом, обеспечить охват наставничеством в размере не менее 70% обучающихся к 2024 году представляется нереалистичным.

Тем не менее, среди обучающихся 11-18 лет, внедрение Целевой модели позволит создать условия как для привлечения подростков к занятиям, так и для максимально полного раскрытия потенциала их личности, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, педагогических работников, включая привлечение молодых специалистов через вовлечение в программу наставничества студентов профильных ВУЗов и СУЗов.

Целью внедрения Целевой модели в ГБУ ДО ДДЮ является создание системы сопровождения личностного и профессионального самоопределения обучающихся и педагогов (в том числе будущих педагогов из числа студентов).

Задачами внедрения Целевой модели являются:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

– преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

– адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

–повышение мотивации и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Краченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

– 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 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.);

– формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.);

– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБУ ДО ДДЮ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

- профилактика профессионального выгорания педагогических работников через увеличение личностной вовлеченности в профессиональную деятельность и развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций педагога.

I. Общие положения

1.1. Программа в ГЮУ ДО ДДЮ разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 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 23.01.2021 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"), на основании распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27.07.2021 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», в соответствии с Уставом ГБУ ДО ДДЮ и определяет порядок организации наставничества в учреждении.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБУ ДО ДДЮ, принята на заседании педагогического совета ГБУ ДО ДДЮ, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБУ ДО ДДЮ основывается на следующих принципах:

– «не навреди», который 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, что предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– индивидуализации, направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

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

– равенства, который предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– аксиологичности, который ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– научности, что предполагает реализацию в ГБУ ДО ДДЮ научно обоснованных и проверенных технологий;

– системности, что предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– стратегической целостности, которая определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– комплексности, что предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– личной ответственности, который предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной и кадровой сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «обучающийся-обучающийся», «педагог-педагог», «работодатель-студент», «студент-обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Куприянова Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБУ ДО ДДЮ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- -практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- -измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных и социальных проектов благодаря формированию устойчивых связей между ГБУ ДО ДДЮ и другими организациями,
- формирование сообщества благодарных выпускников,
- привлечение к работе в ГБУ ДО ДДЮ молодых специалистов из числа студентов профильных ВУЗов и СУЗов.

II. Организация деятельности ГБУ ДО ДДЮ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБУ ДО ДДЮ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБУ ДО ДДЮ).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами дополнительного образования, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными педагогическими работниками ГБУ ДО ДДЮ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБУ ДО ДДЮ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБУ ДО ДДЮ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБУ ДО ДДЮ. 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 ДДЮ . Анализ наличной ситуации в ГБУ ДО ДДЮ (характеристика контингента ГБУ ДО ДДЮ – приложение 2) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3). Приказ об утверждении

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

Этапы	Мероприятия	Результат
		Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБУ ДО ДДЮ, 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 ДДЮ включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, • организаторов культурно-досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «обучающийся-обучающийся».
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Заполненные анкеты в онлайн форме всеми потенциальными наставниками. 2.Сбор согласий.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

Этапы	Мероприятия	Результат
		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 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБУ ДО ДДЮ . 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБУ ДО ДДЮ

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера ГБУ ДО ДДЮ заседания рабочей группы, Педагогического совета ГБУ ДО ДДЮ.

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое мероприятие с участниками программы.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ГБУ ДО ДДЮ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «обучающийся-обучающийся», «педагог-педагог», «работодатель-студент», «студент-обучающийся».

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

5.3.

Форма наставничества «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня педагога дополнительного образования, 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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Наставник – методист или 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 создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставляемый

- педагог, 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, находящийсяв состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Поиск и отбор педагогов, желающих выступить в роли наставников и наставляемых.	01 июня -01 сентября	Заведующий методическим отделом, методисты по направлениям

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

	Планирование деятельности на новый учебный год. Установочная встреча.		
Основной	Встречи наставника и наставляемого по графику.	Сентябрь-Апрель	Педагоги, методисты
Рефлексивный	Подведение итогов, подготовка к итоговому мероприятию.	Май	Заведующий методическим отделом, методисты по направлениям

Форма наставничества «ОБУЧАЮЩИЙСЯ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся в целях личностного и профессионального самоопределения.

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 занятий, участия в творческих объединениях;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- 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 возраста, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных соревнований, 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.

Схема реализации

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

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

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

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА Жданченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

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, 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

Этап	**Мероприятия**	**Сроки**	**Ответственные**
Предварительный	Поиск и отбор студентов, желающих выступить в роли наставников	Октябрь-декабрь	Заместитель директора по воспитательной работе Руководители объединений, педагог-психолог.
Ознакомительный	Установочная встреча наставника и наставляемого. Определение графика и формата взаимодействия. Составление плана взаимодействия	Ноябрь-декабрь	Заместитель директора по воспитательной работе , педагог-психолог Руководители объединений
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику. Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия. Корректировка деятельности на основе проведенной	Декабрь-февраль Март Апрель-	Заместитель директора по воспитательной работе, наставники и наставляемые
Рефлексивный	Подведение итогов	Май	Заместитель директора по воспитательной работе, наставники и наставляемые

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

Форма наставничества «РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ»

Цель: поиск и привлечение молодых специалистов для работы в ГБУ ДО ДДЮ

Задачи:

- помощь в определении личных карьерных перспектив, осознании своего личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов,
- саморазвитие, самореализация и профессиональное самоопределение студента;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных результатов обучающихся и через работу со студентами.

Описание участников:

Наставник – педагог дополнительного образования или заведующий отделом, принимающий участие в предоставлении студентам базы практики.

Наставляемый - ответственный, социально активный студент и/или выпускник коллектива Учреждения или студент образовательной организации-партнера

Схема реализации

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Предварительный	Отбор студентов, желающих выступить в роли наставляемог	Октябрь-декабрь	Заместитель директора по воспитательной работе Руководители объединений,
Ознакомительный	Установочная встреча наставника и наставляемого. Определение графика и формата взаимодействия. Составление плана взаимодействия	Ноябрь-декабрь	Заместитель директора по воспитательной работе, заведующие отделами, руководители объединений
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику. Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия. Корректировка деятельности на основе проведенной	Декабрь-февраль Март Апрель-	Заместитель директора по воспитательной работе, наставники и наставляемые
Рефлексивный	Подведение итогов	Май	Заместитель директора по воспитательной работе, наставники и наставляемые

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. 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.

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

6.2. 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 ГБУ ДО ДДЮ, 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 наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

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.

6.3 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 школе.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента ГБУ ДО ДДЮ .

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2022	Прогноз 31.12.2022
1	Численность обучающихся, чел.	6711	6800
3	Численность педагогических работников, чел.	81	81
	в том числе:		
23.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	40	43
23.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	38	38
23.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	5	5
23.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	27	30
23.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	15	15
5 5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБУ ДО ДДЮ	10	15

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

Приложение 2.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГБУ ДО ДДЮ

на 2022-2023 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Обновление нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБУ ДО ДДЮ	Разработка и утверждение программы наставничества в ГБУ ДО ДДЮ на 2022-2023 гг Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБУ ДО ДДЮ . Назначение нового куратора программы наставничества ГБУ ДО ДДЮ (издание приказа).	Октябрь-ноябрь 2022 г	директор, администрация, проектная группа
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: классный руководитель, психолог, соцработник, 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	Октябрь-ноябрь 2022 г.	Куратор, администрация, проектная группа

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

		анализа результатов образовательного процесса и контингента ГБУ ДО ДДЮ . 7. Создание Программы наставничества		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	декабрь 2022 г.	Администрация, куратор, проектная группа
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь 2022 г.	Куратор, проектная группа
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ГБУ ДО ДДЮ . 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника	Декабрь 2022 – январь2023 г.	Куратор, проектная группа
Организация работы	закрепление продуктивных	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Январь – ноябрь 2023 г.	Куратор, проектная группа

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

тандемов/групп	отношений в тандеме/группе	2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	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	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Проведение школьного конкурса. 8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ноябрь-декабрь 2023 г.	Куратор, администрация, проектная группа

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

		9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7

Приложение 3.

Примерная форма базы наставляемых

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого[1]	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы[2]	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы[3]
1.												
2.												

Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы /учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижение наставника	Интересы наставника[4]	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы[5]	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
1.															
2.															

[1] Для чего он хочет участвовать в программе наставничества
[2] Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте
[3] Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен
[4] Исследовательские, инновационные, социальные, иные
[5] См. ссылку №8

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Кравченко Анастасия Владимировна
28.11.2022 16:58 (MSK), Сертификат 3963FA4D8E48CDCAEE5FC98F7B3EA3D414E19AA7