Государственное бюджетное учреждение
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга

Принято
Решением Педагогического совета
ГБУ ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № ____от_____ 2023 г.

Утверждено
Директор ГБУ ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга

_____ И.А.Ульянова
Приказ №_____ от _____ 2023 г.

Программа наставничества
Государственного бюджетного учреждения
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга

на период 2023-2024 уч.г.

Ульянова Ирина Анатольевна
Подписано цифровой подписью: Ульянова Ирина Анатольевна
Дата: 2023.12.19 15:54:37 +03'00'

Авторы программы:
Ульянова Ирина Анатольевна –
Директор, педагог-психолог ГБУ ЦППМСП Невского района Санкт – Петербурга, кандидат психологических наук
Крючкова Лариса Леонидовна –
Заместитель директора по УВР, методист ГБУ ЦППМСП Невского района Санкт – Петербурга, кандидат психологических наук
Шевченко Виктория Михайловна –
Заместитель директора по УВР, методист ГБУ ЦППМСП

Санкт-Петербург
2023 г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества государственного бюджетного учреждения центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между (далее – Целевая модель).

Государственное бюджетное учреждение центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга (далее – Центр) является государственным учреждением, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

Учреждение в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании является организацией, осуществляющей обучение, и осуществляет образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – ДООП). В соответствии с характером деятельности, в Центре оборудованы кабинеты специалистов (педагогов-психологов, учителей-дефектологов, учителей-логопедов, социальных педагогов, профильных врачей), в том числе и для проведения практических занятий, также имеется тренинговый зал и конференц-залы для проведения занятий в групповой форме.

Учреждение осуществляет следующие основные виды деятельности: психолого-педагогическое консультирование несовершеннолетних (и их законных представителей), по проблемам поведения, обучения, коммуникации, неразвитым социальным навыкам, с проблемами формирования универсальных учебных действий, а также по вопросам, связанным с девиантным поведением, с проблемами социальной дезадаптации, личностными, межличностными, семейными проблемами; по кризисным ситуациям, а также детей, перенесших психическую травму; социально-психологическое консультирование семей с несовершеннолетними детьми, состоящими на различных видах учета; психолого-педагогическое консультирование участников отношений в сфере образования по вопросам обучения, воспитания и развития детей (в групповой и индивидуальной форме) по вопросам взаимодействия с ними, по профилактике нарушений развития, обучения и поведения; индивидуальная работа с несовершеннолетними детьми, нуждающимися в особом внимании в связи с высоким риском уязвимости, и их законными представителями; информационно-просветительская деятельность по

вопросам обучения и воспитания детей, по вопросам профилактики нарушений в социальном, психическом и физическом развитии детей и подростков; проведение диагностического обследования несовершеннолетних от 0 до 18 лет, с целью своевременного выявления особенностей в физическом и/или психическом развитии и/или отклонений в поведении детей; диагностическое исследование психических и речевых функций, уровня тревожности, эмоционального состояния, особенностей поведения детей, различных аспектов отношений и взаимоотношений, профориентационная диагностика и другие виды тестирования, мониторингов и опросов, необходимых для выявления причин возникших проблем и способов их устранения; индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая, логопедическая помощь, социально-педагогическая помощь несовершеннолетним по преодолению проблем развития, обучения, поведения; реализация индивидуально-ориентированных, коррекционно-развивающих программ в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей, состоянием их соматического и психического здоровья; оказание помощи образовательным учреждениям по вопросам обучения и воспитания детей с проблемами школьной и социальной дезадаптации, а также профилактики социально-психологических нарушений поведения; координация и методическое руководство деятельности специалистов служб сопровождения образовательных организаций района; обеспечение деятельности территориальной психолого-медико-педагогической комиссии; подготовка по результатам обследования рекомендаций по оказанию психолого-медико-педагогической помощи при организации обучения, воспитания и развития детей, выработка рекомендаций для несовершеннолетних с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по созданию условий для прохождения государственной итоговой аттестации; оказание содействия исполнительным органам государственной власти в сфере образования в составлении Перечня мероприятий по психолого-педагогической реабилитации или абилитации ребенка-инвалида на основании ИПРА, оказание консультативной помощи родителям (законным представителям детей), работникам образовательных и других организаций по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей, несовершеннолетних с ОВЗ и (или) несовершеннолетних с асоциальным поведением; консультативно-просветительская работа с родителями (законными представителями) несовершеннолетних по результатам обследования детей; проведение профилактических мероприятий с подростками с целью содействия в формировании культуры здоровья и здорового образа жизни обучающихся, в воспитании осознанного устойчивого отрицательного отношения к употреблению психоактивных и наркотических веществ, табакокурению, а также предотвращения агрессивного, асоциального, противоправного и суицидального поведения обучающихся так же профилактика ксенофобии, экстремизма, межэтнических конфликтов; оказание методической, информационно-просветительской помощи образовательным учреждениям по вопросам реализации основных программ обучения и воспитания, организационную поддержку деятельности служб

психолого-педагогического сопровождения и осуществление мониторинга эффективности оказываемой образовательными учреждениями психолого-педагогической помощи обучающимся; реализация дополнительных общеразвивающих программ.

Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь оказывается детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления.

Учреждение оказывает помощь образовательным учреждениям подведомственным администрации Невского района на основании договоров с образовательными учреждениями Санкт-Петербурга и (или) по указанию администрации района Санкт-Петербурга.

В зоне особого внимания специалистов Центра находятся категории детей с вероятностью социальной дезадаптации: дети «группы риска» по возникновению девиантного поведения, пострадавшие от насилия (физического, психологического, сексуального, пренебрежения нуждами, школьной травли), с пробой или регулярным употреблением психоактивных веществ (ПАВ), по постановлению комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав (КДН и ЗП), после следственных действий, находившиеся в трудной жизненной ситуации.

Основной состав педагогического коллектива представлен возрастной группой от 25 до 60 лет. Все педагогические кадры имеют образование, соответствующее требованиям Профессиональных стандартов и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (при отсутствии Профессионального стандарта должности). В течение последних лет отмечается положительная динамика уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, остается стабильно высокой.

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов деятельности Центра, которая не только создает основу для создания конкурентноспособности учреждения, но и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска.

Однако, большой охват контингента в сочетании со спецификой оказываемых услуг (запросов) требует не только наставничества опытного специалиста над специалистом, находящимся в процессе адаптации на новом месте работы или наставничества в рамках метапредметных компетенций и т.д., но и взаимодействия опытного специалиста с опытным специалистом для углубления конкретной компетенции, в том числе с целью снижения угрозы эмоционального выгорания.

Центр не имеет постоянного контингента обучающихся, в отличие от других типов ГОУ, что затрудняет реализацию формы наставничества «ученик-ученик». При этом реализация формы наставничества «специалист-обучающийся» на базе

Центра становится потенциальной возможностью для дальнейшей реализации формы наставничества «ученик-ученик» на базе ГОУ, так специалисты Центра могут подготовить, например, волонтеров-наставников из числа обучающихся, которые в последствии на базе конкретного ГОУ смогут делиться опытом, знаниями и навыками.

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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в Центре являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

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

− повышение мотивации к учебе, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

− ранняя адресная профилактика асоциального поведения подростков из контингента ГОУ через реализацию ДООП, волонтерское движение, районные профилактические конкурсы;

− формирование новых жизненных и поведенческих ориентиров через индивидуальное взаимодействие в системе «специалист-обучающийся»;

− создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями;

− формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

− развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

– приобретение новых творческих компетенций;

− формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;

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

− адаптация специалиста в новом педагогическом коллективе;

− плавный «вход» специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

− трансляция специфического опыта в рамках формируемой компетенции

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Центра, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 31.07.2020 № 304 ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся», 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», Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403 Р «Об утверждении основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года», Концепцией государственной семейной политики Российской Федерации до 2025 года, «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», 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 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 Центра и определяет порядок организации наставничества Центра.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Центра, принята на заседании педагогического совета Центра, утверждена руководителем.

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

− *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника/программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

− *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

− *индивидуализации* 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 Центре 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, обусловливающую 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, социокультурной, эмоционально-мотивационной и других специфичных для Центра сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «специалист–обучающийся» (в том числе, в рамках функционирования Опорного центра и на принципе равенства), «специалист-специалист», в том числе специалист Центра-внешний специалист, «руководитель-руководитель», «специалист-родитель (законный представитель)».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Центра в образовательной, культурной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Центре как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- профилактика выгорания специалистов Центра;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- формирование ответственной родительской позиции, сохранение и развитие традиционных семейных ценностей;
- измеримый рост числа специалистов ГОУ, вовлеченных в реализацию инновационной программы (модели) организации адресной профилактической работы с использованием электронной системы раннего выявления асоциального поведения подростков общеобразовательных учреждений Невского района г. Санкт-Петербурга.

II. Организация деятельности Центра по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Центра) и «внешнем контуре» (партнеры Центра). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

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

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Центре. Передаче в Центр развития наставничества ГБУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее – ЦРН) подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Центре

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества в учебном году	1. Сбор и обработка предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Анализ аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета Центра. Анализ наличной ситуации в Центре (характеристика контингента Центра – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Программа наставничества.

Актуализация базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, обучающихся, родителей (законных представителей) и специалистов Центра и ГОУ Невского района Санкт-Петербурга, 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 Центра включает действия по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • педагогов, способных осуществлять всестороннюю методическую поддержку, обладающий большим опытом и экспертностью в рамках формируемой компетенции. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа педагогов, педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, методистов, руководящего состава ГОУ.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя базу наставников из числа активных педагогов, специалистов Центра и руководящего состава.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости).	1.Заполненные анкеты в письменной или электронной 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 работув рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей в случае, если наставляемые несовершеннолетние. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. Подготовка персонифицированной программы наставничества.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для

	максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает (за исключение флэш-наставничества): • встречу-знакомство (при необходимости), • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	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 Центра. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия. Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Центра

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для специалистов Центра, школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Центра: методический совет, совещания педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, социальных педагогов. Информационное наполнение тематического раздела на официальном сайте Центра (https://nevapmsc.ru/nastavnichestvo/).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – семинар/вебинар, конкурс, награждение по результатам.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Центра определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «специалист – обучающийся» (в том числе, в рамках функционирования Опорного центра), «специалист-специалист», «специалист-внешний специалист», «руководитель-руководитель», «специалист-родитель (законный представитель)».

3.3. Реализуемые формы наставничества в Центре (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, эмоционально-мотивационной и других специфичных для Центра сферах деятельности, соответствующих образовательным потребностям организации, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «специалист – обучающийся» (в том числе, в рамках функционирования Опорного центра по формированию культуры безопасности

жизнедеятельности, выявлению и предупреждения девиантных и антиобщественных проявлений у детей Невского района Санкт-Петербурга, организованный на базе ГБУ ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга1), «специалист-специалист», «специалист-внешний специалист», «руководитель-руководитель», «специалист-родитель (законный представитель)».

3.3.1. Форма наставничества ***«специалист – обучающийся»*** предполагает взаимодействие обучающихся по ДООП со специалистом Центра, который не является педагогом в этой ДООП, но может оказать значительную помощь в расширении компетенций обучающихся. Это позволяет наставнику оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося, в том числе с особыми образовательными/социальными потребностями, с учетом возрастных и индивидуальных особенностей, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

– выявить дефициты в компетенциях;

– определить оптимальную и эффективную модель индивидуального образовательного маршрута;

– помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций;

– оказать помощь в адаптации к новым условиям среды;

– создать комфортные условия и экологичные коммуникации внутри образовательной организации;

– создать условия для формирования новых творческих компетенций и расширение имеющихся;

– создать условия для профилактики риска возникновения девиантного (агрессивного, аддиктивного, виктимного и т.п.) и делинквентного поведения несовершеннолетних обучающихся.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБОУ, обучающимся которого он является, и Центра, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон, общий статус организации, лояльность нынешних и будущих обучающихся к мероприятиям и программам Центра. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

---

[1] Целью деятельности Опорного центра по формированию культуры безопасности жизнедеятельности, выявлению и предупреждения девиантных и антиобщественных проявлений у детей Невского района Санкт-Петербурга является повышение эффективности действующей системы профилактики девиантного поведения, путем внедрения в работу инновационных проектов и программ, совершенствование координационных механизмов работы, посредством объединения и концентрации всесторонних ресурсов партнерских организаций/ https://nevapmsc.ru/ocenter/

Среди оцениваемых результатов:

– улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

– снижение числа подростков, находящихся в зоне риска возникновения девиантного (агрессивного, аддиктивного, виктимного и т.п.) и делинквентного поведения несовершеннолетних обучающихся;

– снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников

Наставник. Специалист Центра, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, знаниями и умениями, принимающий активное участие в жизни Центра, готовый оказать поддержку с позиций равного, умеющий принять на себя роль наставника.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Обучающиеся, отнесенные диагностической системой в рамках программы «Организация адресной профилактической работы с использованием электронной системы раннего выявления асоциального поведения подростков общеобразовательных учреждений Невского района г. Санкт-Петербурга»[2] (далее - «АИСТ») к группе риска асоциального поведения в ГБОУ Невского района Санкт-Петербурга.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, в том числе с особыми образовательными потребностями, увлеченный определенным творческим направлением, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы, вариации ролевых моделей внутри формы «специалист – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Область применения в рамках ДООП. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна организация совместных конкурсов и проектных работ, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

3.3.2. Форма наставничества ***«специалист – специалист»*** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом Центра, оказывающим первому разностороннюю

[2] Разработана группой специалистов Центра, реализуется в 55 ГБОУ Невского района Санкт-Петербурга по состоянию на 01.09.2023 года. Ведется методическое сопровождение специалистами Опорного Центра ГБУ ЦППМСП Невского района.

поддержку. Кроме того, взаимодействие двух (и более) специалистов, обладающих большим опытом в рамках одного направления деятельности, в котором наставник обладает большим опытом и экспертностью развиваемой компетенции.

Цели:

– успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

– профилактика выгорания специалистов Центра.

Задачи:

– выявить дефициты в компетенциях;

– определить оптимальную и эффективную модель индивидуального образовательного маршрута;

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;

– ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– создать условия для формирования и усиления интереса молодого специалиста к педагогической деятельности в целях его закрепления в Центре;

– ускорить процесс профессионального становления специалиста;

– передать специфический опыт в рамках одного направления профессиональной деятельности;

– создать условия для профилактики профессионального выгорания педагогов;

– создать условия для повышения удовлетворенности педагогов наставнической практикой и профессиональной деятельностью;

– сформировать и расширить компетенции в различных сферах деятельности;

– создать условия для формирования и повышения лояльности участников педагогического сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Центре. Специалисты-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве

специалиста в данном коллективе/образовательной организации;

– сокращение числа конфликтов в педагогическом и с родительским сообществами;

– рост числа специалистов высшей категории;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и специалистов;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный специалист, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Центра. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

● *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Взаимодействие такого тандема – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы, представляет собой практику подготовки и развития кадров.

● *Наставник-мастер* – опытный педагог того же направления, что и специалист-наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку, обладающий большим опытом и экспертностью в рамках формируемой компетенции. *(Например, педагог-психолог с опытом консультирования в кризисных ситуациях, методист со знанием библиотечного дела и т.д.).*

Наставляемый.

Вариант 1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, 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.

Вариант 2. Специалист, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариант 3. Специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако обладающий недостаточными специфическими знаниями в сфере формируемой компетенции.

3.3.3 Форма наставничества ***«специалист – внешний специалист»*** предполагает взаимодействие специалиста ОУ с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом Центра, оказывающим первому разностороннюю поддержку. (Может быть реализована с помощью модели реверсивного (параллельного) наставничества.)

Цель – методическая поддержка специалиста ОУ, позволяющая, в том числе, реализовывать актуальные задачи в ОУ на высоком уровне.

Задачи:

– выявить дефициты в компетенциях педагогов ОУ;

– определить оптимальную и эффективную модель индивидуального образовательного маршрута;

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;

– ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– ускорить процесс профессионального становления специалиста;

– передать специфический опыт в рамках одного направления профессиональной деятельности;

– создать условия для формирования и усиления интереса молодого специалиста к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОУ;

– создать условия для профилактики профессионального выгорания педагогов ОУ;

– создать условия для повышения удовлетворенности педагогов наставнической практикой и профессиональной деятельностью;

– сформировать и расширить компетенции в различных сферах деятельности;

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развить интерес к методике раннего выявления асоциального поведения среди обучающихся ГБОУ («АИСТ»);

– ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– в том числе ускорить процесс профессионального становления специалиста.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Специалисты-наставляемые получат необходимые профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри своей организации.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве специалиста в коллективе/образовательной организации;

– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста ОУ;

– рост числа специалистов высшей категории;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и специалистов;

– рост числа специалистов ОУ, вовлеченных в реализацию инновационной программы (модели) организации адресной профилактической работы с использованием электронной системы раннего выявления асоциального поведения подростков общеобразовательных учреждений Невского района г. Санкт-Петербурга.

Портрет участников

Наставник. Опытный специалист, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Центра. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач используется тип «Наставник-консультант», который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных информационных, психолого-педагогических и коммуникативных проблем, оказывает методическую поддержку, контролирует самостоятельную работу специалиста.

Наставляемый.

Вариант 1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в методической работе. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Вариант 2. Специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако не обладающий достаточными специфическими знаниями в вопросах организации профилактической работы (в том числе, «АИСТ»).

Вариант 3. Специалист, имеющий опыт работы, но нуждающийся в методической поддержке специалиста Центра при реализации различных профессиональных задач в конкретном ОУ.

3.3.4. Форма наставничества ***«руководитель – руководитель»*** предполагает взаимодействие руководителя Центра, заместителей руководителя Центра с руководителями и заместителями руководителей подобных Центров других районов города, руководителями и заместителями руководителей ГБОУ, ГБДОУ и учреждений дополнительного образования.

Цель – методическая, организационная, правовая и иная поддержка руководителей и заместителей руководителей ОУ, позволяющая, в том числе, реализовывать актуальные задачи в ОУ на высоком уровне.

Задачи:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– помощь руководителю/заместителю руководителя в организации работы, учитывая специфику учреждений (для руководителей аналогичных Центров);

– помощь в определении нормативно-правовой базы, в вопросах

каталогизации и систематизации, документооборота;

– помощь во внедрении новых направлений деятельности в учреждении (организация, управление, контроль), в том числе новых программ (например, «АИСТ»).

– трансляция специфического опыта в рамках формируемой компетенции.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в работу на руководящей должности; успешное внедрение новых направлений деятельности и расширение ролевого репертуара с учетом особенностей профессиональной деятельности (в том числе, новой профессиональной деятельности) и т.д.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– избежание ситуации профессионального стресса;

– преодоление трудностей целеусвоения и целеобразования при вхождении в новую управленческую деятельность;

– уменьшение сроков адаптационного периода на новом месте работы (в новой должности).

Портрет участников

Наставник. Опытный руководитель (не менее трех лет опыта работы в должности, не менее пяти лет опыта работы на руководящих постах), имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Руководитель-наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных информационных, организационных, психолого-педагогических и коммуникативных проблем, оказывает методическую поддержку.

Наставляемый.

Вариант 1. Молодой руководитель, имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности в методической работе. Руководитель, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы. Особенно важен адаптационный процесс для специалиста, назначенного на руководящую должность впервые.

Вариант 2. Специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако не обладающий достаточными специфическими знаниями в рамках развиваемой компетенции.

3.3.5. Форма наставничества ***«специалист – родитель (законный представитель)»*** предполагает взаимодействие специалиста Центра с родителями (биологические родители)/замещающими родителями (опекуны, усыновители, приемные родители, кандидаты в замещающие родители (имеющие нотариальную доверенность на ребенка). Специфика наставнической деятельности и границы наставничества и должностных обязанностей специалистов в данном случае отражаются в долгосрочном взаимодействии и специфики запросов.

Цель – комплексная методическая, организационная, правовая (в рамках компетенций специалистов Центра) и иная поддержка родителей (биологических

родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители).

Задачи:

– повышение уровня осознанности и улучшение психоэмоционального состояния родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– повышение педагогической культуры родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– поддержка социально-значимого опыта родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– формирование и укрепление ответственной родительской позиции у родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– формирование и расширение психолого-педагогических компетенций родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– трансляция специфического опыта в рамках формируемой компетенции специалистом Центра.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности родителей в процесс обучения детей; расширение ролевого репертуара; профилактика семейного неблагополучия; сформированная ответственная родительская позиция; информационная поддержка в различных сферах жизнедеятельности и т.д.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста и родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– сформированность навыка избегания ситуации стресса и напряженности;

– сформированность ответственной родительской позиции у родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители);

– повышение уровня лояльности родителей (биологических родителей)/замещающих родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители) к другим субъектам образовательных отношений.

Портрет участников

Наставник-куратор. Опытный специалист (не менее трех лет опыта работы в должности), имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, обладающий специфическими компетенциями, соответствующими запросу. Специалист-наставник создает комфортные условия для раскрытия потенциала родителей (биологических родителей)/замещающих

родителей (опекунов, усыновителей, приемных родителей, кандидатов в замещающие родители), помогает с выстраиванием конструктивных детско-родительских отношений (вне консультаций ведущего специалиста) и решением конкретных информационных, организационных, психолого-педагогических и коммуникативных проблем, оказывает методическую поддержку.

Наставляемый.

Вариант 1. Родители (биологические родители)

Вариант 1.1. Родители, характеризующиеся неразвитостью родительских чувств (зачастую молодые родители), не уделяющие ребенку необходимого внимания, позволяющие ему «развиваться самостоятельно». Родители, испытывающие страх за ребенка, чаще всего немотивированный, в том числе потери ребенка, когда он вырастет и уйдет из семьи родителей; проецирующие отрицательные качества личности на своего ребенка, формируя низкую самооценку у последнего. Родители, характеризующиеся чрезмерной заботой, гиперопекой. Наставляемые этого типа испытывают потребность в информационной поддержке, расширении ролевого репертуара, профилактики семейного неблагополучия, формировании ответственной родительской позиции и пр.

Вариант 1.2. Заботливые, любящие родители, обладающие достаточными психолого-педагогическими компетенциями, направленных по отношению к своему ребенку, и необходимыми для качественной реализации воспитательной функции семьи, строящие детско-родительские отношения по принципу уважения и доверия, испытывающие потребность в решении конкретных информационных, организационных, психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Вариант 1.3. Родители с различным стилем воспитания, испытывающие необходимость в информационной и методической поддержке.

Вариант 2. Замещающие родители (опекуны, усыновители, приемные родители, кандидаты в замещающие родители), испытывающие необходимость в информационной и методической поддержке, нуждающиеся в расширении знаний о способах конструктивного взаимодействия с ребенком, профилактике эмоционального выгорания и т.д.

3.4. Модели наставничества. Наставничество в Центре осуществляется посредством реализации различных моделей, среди которых как традиционная модель, так и менее распространенные модели: ситуационное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, скоростное наставничество, флэш-наставничество и т.д.

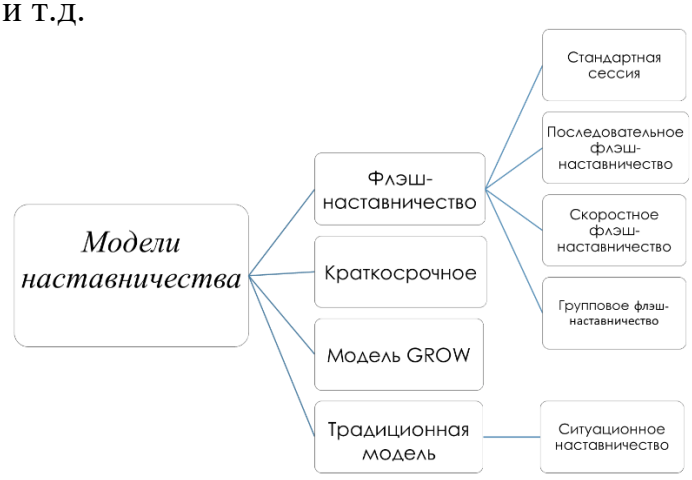

Рис. 1. Модели наставничества, реализуемые в Центре

Традиционная модель наставничества – это тип взаимодействия между специалистами в течение определенного периода времени (от 3 до 12 месяцев) в режиме «один на один». Может реализовываться как в индивидуальной, так и в групповой форме.

Ситуационное наставничество предполагает взаимодействие наставника и наставляемого каждый раз, когда возникает необходимость. Чаще всего реализуется при взаимодействии опытных специалистов, где наставляемый испытывает необходимость в расширении специфических компетенций.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты[3].

Скоростное наставничество (от англ. Speed Mentoring) — это однократные встречи наставляемого (наставляемых) с наставником с целью формирования (формулирования) индивидуального запроса наставляемого (индивидуального плана развития).

Флэш-наставничество – короткая индивидуальная или групповая встреча (не более 1/1,5 часов), тематика которой формируется в зависимости от запроса, с целью дальнейшего формирования наставнических пар/групп для расширения психолого-педагогических компетенций в традиционном формате.

Сессия флэш-наставничества – несколько коротких встреч (не более 1,5 часов каждая) в рамках одной или различных тем, с целью дальнейшего формирования наставнических пар/групп для расширения психолого-педагогических компетенций в традиционном формате.

Последовательное флэш-наставничество – серия коротких встреч, где наставляемый работает с несколькими наставниками поочередно.

Скоростное флэш-наставничество – разновидность последовательного флэш-наставничества, где встречи наставников и наставляемых не более нескольких минут, затем переходят к другому наставнику/наставляемому. Также может служить основой для формирования традиционных наставнических пар/групп.

Групповое флэш-наставничество – форма реализации модели флэш-наставничества, в которой наставник работает в группе с несколькими (группой) наставляемыми.

Виртуальное наставничество – наставническая практика (сессия) с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференция, обучающие авторские вебинары, платформы для дистанционного обучения, социальные сети, он-лайн игры и т.д.).

Параллельное наставничество – разновидность традиционного наставничества, предполагающая взаимодействие между наставником и наставляемым, где каждый из субъектов одновременно принимает роли наставника и наставляемого в формировании/расширении различных компетенций.

---

[3] См.: Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

3.5. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 2 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации».

Таблица 2. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	● обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; ● информировать коллектив, собрать предварительные запросы специалистов и руководящего состава; ● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ● сформировать дорожную карту реализации наставничества на текущий учебный год, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.	● Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; ● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; ● информировать аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
2. Формирование базы наставляемых	● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам; ● включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.	● информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе, сбор запросов наставляемых к программе; ● включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
3. Формирование базы наставников	● информировать коллектив о запуске; ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа специалистов и руководящего состава.	
4. Отбор и	● разработать критерии отбора	

обучение наставников	наставников под эти запросы; • организовать отбор и обучение наставников.	
5. Формирование наставнических пар / групп	• разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.	• привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп.
6. Организация работы наставнических пар/групп	• выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; • проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; • при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации; • материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; • разработать систему поощрений наставников.	• промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
7. Завершение наставничества	• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • реализовать систему поощрений наставников; • организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	• привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; • пригласить представителей образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; • популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

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 Центра, 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 через Яндекс-форму. Результаты экспериментальных данных всех этапов мониторинга обрабатываются посредством специализированных платформ статистического анализа.

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 школе.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Характеристика участников программы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.23	Прогноз 30.05.24
1.	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
1.1.	численность специалистов с первой квалификационной категорией, чел.		
1.2.	численность специалистов с высшей квалификационной категорией, чел.		
1.3.	численность специалистов со стажем до 3 лет, чел.		
1.4.	численность специалистов со стажем свыше 30 лет, чел.		
2.	Количество партнеров (ГОУ), в рамках сетевого взаимодействия	175	175
3.	Численность обучающихся, охваченных обучением по ДООП профилактической направленности	0	
4.	Численность обучающихся, отнесенных диагностической системой «АИСТ» к группе риска асоциального поведения в ГОУ	0	5
5.	Численность специалистов служб сопровождения ГОУ, которым оказывается наставническая помощь по системе: «специалист – внешний специалист»	0	5

Приложение 2

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Центре

на 2023-2024 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Актуализация локальных нормативных правовых актов образовательной организации (в т.ч., Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации), приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп, персонализированная программа наставничества).	Август-сентябрь 2023 г.	руководитель, администрация, методист
	2)Дополнительное информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ГОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета, вопрос «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества в рамках родительских собраний в очном или дистанционном формате. 2.3. Встреча с сетевыми партнерами с целью информирования о программе наставничества в рамках заседаний районных методических объединений. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ГОУ с целью информирования о программе наставничества в рамках организационной встречи по вопросам реализации ДООП. 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте Центра.	Сентябрь 2023 г. – октябрь 2023 г.	руководитель, администрация, методисты, специалисты
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБУ ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга»	Сентябрь-октябрь 2023 г.	директор, администрация, проектная группа

	наставничества в ГОУ	3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в Центре. 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества Центра (издание приказа).		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества посредством Яндекс-формы. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы или родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) при необходимости от третьих лиц: классный руководитель в ГОУ, педагог-психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных и формирование базы данных наставляемых из числа педагогов, специалистов, руководящего состава, опираясь на результаты предварительного анкетирования. 4. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Центра.	Сентябрь 2023 г. – май 2024 г.	Куратор, администрация, методисты, специалисты
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, указанным в Положении о наставничестве и на основе предложенного потенциальным наставляемым самоанализа,	Сентябрь 2023 г. – май 2024 г.	Администрация, куратор, методисты, ответственные

		необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества с целью получения запроса. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам, указанным в Положении о наставничестве и на основе предложенного потенциальным наставникам самоанализа. 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (при необходимости) на основе схемы: а. Самоанализ и навыки самопрезентации. б. Обучение эффективным коммуникациям. в. Разбор этапов реализации программы наставничества.	Сентябрь 2023 г. – май 2024 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников в формате очной встречи или «online-гостиной». 2.Проведение экспресс-опроса на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола посредством Гугл-формы. 3. Анализ результатов экспресс-опроса и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя Центра. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	Сентябрь 2023 г. – май 2024 г.	Куратор, психолог

		6.Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого в очном или дистанционном формате. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого в очном или дистанционном формате. 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 посредством Яндекс-формы. 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Сентябрь 2023 г. – май 2024 г.	куратор
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	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 по сетевому взаимодействию. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы (семинар, вебинар).	Июль 2024 г.	Куратор, администрация, методисты

	наставничества и награждения лучших наставников	5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества. 6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров. 8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.		