

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга**

Принято

Решением Педагогического совета
ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 6 от 31.08.2022 г.

Утверждено

Директор ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района Санкт-Петербурга

И.А.Ульянова
Приказ № 93 от 31.08.2022 г.

**Программа наставничества
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Невского района Санкт-Петербурга
на период 2022-2023 уч.г.**

Программу составили:

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

Санкт-Петербург
2022 г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования 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 P-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 дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга (далее – Центр) является организацией дополнительного образования. Учреждение было создано на основании приказа Председателя Комитета по образованию от 04.12.1991 № 488 приказом Отдела народного образования Невского района г. Санкт-Петербурга от 06.12.1991 № 77. Основной целью деятельности учреждения является осуществление образовательной деятельности 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. В 2020 году разными формами деятельности Центра были охвачены 23744 ребенка Невского района. Однако специфика учреждения заключается, в том числе, в отсутствии постоянного контингента Центра.

Основной задачей деятельности Центра является психолого-педагогическая поддержка детей, которые могут испытывать трудности в социальной адаптации, и их семей. Анализ контингента детей, получающих услуги Центра вне кризисных ситуаций, позволяет выделить три основные группы:

1. Дети с вероятностью социальной дезадаптации, находящиеся в зоне риска возникновения кризисных ситуаций вследствие неблагоприятных социальных условий.
2. Дети, нуждающиеся в психолого-педагогической поддержке социальной адаптации.
3. Дети, испытывающие трудности в обучении.

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 конкурентоспособности 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», но делает возможной реализацию формы «специалист-обучающийся» в контексте принципа равенства участников. 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 11-18 лет, 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 (контингент ГОУ) через участие в ДООП, волонтерском движении, районных профилактических конкурсах;
- 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 (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.);
- 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», Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом 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, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

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

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, 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.

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;

- 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. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в Центре. Передаче в Центра развития наставничества ГБУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее – ЦРН) подлежат неперсонафицированные 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. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Центре. 2. Сбор и обработка предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Анализ аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. 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. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Актуализация базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, обучающихся и специалистов Центра, 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	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.

	<p>поддержку, обладающий большим опытом и экспертностью в рамках формируемой компетенции.</p> <p>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 Центра.</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости).</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной или электронной форме свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство (при необходимости), • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Центра.</p> <p>4. Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия. Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Центра</p>

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 на тему: «Специфика и опыт внедрения Целевой модели наставничества в ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга в 2021-2022 и 2022-2023 уч.г.».

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».

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).

3.3.1. Форма наставничества *«специалист – обучающийся»* предполагает взаимодействие обучающихся ДООП со специалистом Центра, который не является педагогом в этой ДООП, позволяющее ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- ✓ помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- ✓ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- ✓ создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации,
- ✓ приобретение новых творческих компетенций.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости 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.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- 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» (далее - «АИСТ») к группе риска асоциального поведения в ГОУ.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным творческим направлением обучающийся, 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 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:

✓ 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; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Центре;

✓ ускорить процесс профессионального становления специалиста;

✓ передача специфического опыта в рамках одного направления профессиональной деятельности.

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 получают 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 ГОУ с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом Центра, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

Задачи:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ развивать интерес к методике раннего выявления асоциального поведения среди обучающихся ГОУ («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 получают 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 ГОУ;
- рост числа специалистов высшей категории;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и специалистов;
- 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.

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 ГОУ.

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, ДОУ и учреждений дополнительного образования.

Цель – методическая, организационная, правовая и иная поддержка руководителей и заместителей руководителей ГОУ, позволяющая, в том числе, реализовывать актуальные задачи в ГОУ 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.

3.4. 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; ● создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным 	<ul style="list-style-type: none"> ● информировать родителей, педагогов, обучающихся о

	<p>каналам;</p> <ul style="list-style-type: none"> • включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. 	<p>возможностях и целях программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • информировать коллектив о запуске; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа специалистов и руководящего состава. 	
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> • разработать критерии отбора наставников под эти запросы; • организовать отбор и обучение наставников. 	
5. Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника. 	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп.
6. Организация работы наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
7. Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на 	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;

	<p>наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 Характеристика участников программы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.22	Прогноз 30.05.23
1.	Численность педагогических работников, чел.	57	63
	в том числе:		
1.1.	численность специалистов с первой квалификационной категорией, чел.	14	14
1.2.	численность специалистов с высшей квалификационной категорией, чел.	36	40
1.3.	численность специалистов со стажем до 3 лет, чел.	2	3
1.4.	численность специалистов со стажем свыше 30 лет, чел.	6	6
2.	Количество партнеров (ГОУ), в рамках сетевого взаимодействия	173	173
3.	Численность обучающихся, охваченных обучением по ДООП профилактической направленности	0	40
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»	1	5

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Центре
на 2022-2023 гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации), – приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп, – подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.	Август-сентябрь 2022 г.	руководитель, администрация, методист
	2) 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	Сентябрь 2022 г. – октябрь 2022 г.	руководитель, администрация, методисты, специалисты

		<p>с целью информирования о программе наставничества в рамках организационной встречи по вопросам реализации ДООП.</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте Центра.</p>		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в Центре.</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества Центра (издание приказа).</p>	Сентябрь-октябрь 2022 г.	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>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.</p> <p>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.</p>	Сентябрь 2022 г. – май 2023 г.	Куратор, администрация, методисты, специалисты

		<p>3. Анализ данных и формирование базы данных наставляемых из числа педагогов, специалистов, руководящего состава, опираясь на результаты предварительного анкетирования.</p> <p>4. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Центра.</p>		
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, указанным в Положении о наставничестве и на основе предложенного потенциальным наставляемым самоанализа, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества с целью получения запроса. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	Сентябрь 2022 г. – май 2023 г.	Администрация, куратор, методисты, ответственные
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам, указанным в Положении о наставничестве и на основе предложенного потенциальным наставникам самоанализа.</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (при необходимости) на основе схемы:</p> <p>а. Самоанализ и навыки самопрезентации.</p> <p>б. Обучение эффективным коммуникациям.</p>	Сентябрь 2022 г. – май 2023 г.	Куратор, психолог

		в. Разбор этапов реализации программы наставничества.		
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 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. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	Сентябрь 2022 г. – май 2023 г.	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Сентябрь 2022 г. – май 2023 г.	куратор

		<p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам по сетевому взаимодействию.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы (семинар, вебинар).</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.</p> <p>8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p>	Июль 2023 г.	<p>Куратор, администрация, методисты</p>