Подписано цифровой подписью: Семенцов Александр Дмитриевич
Дата: 2022.11.01 13:14:02 +03'00'

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ПЕТРОГРАДСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
ДДТ Петроградского района
Решение от 31.08.2022 г
Протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 31.08.2022 № 115-н
Директор ДДТ Петроградского района
_____А.Д.Семенцов

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
Комитета
ДДТ Петроградского района
_____И.Ф.Менжинская
«31»_августа 2022_г.

УЧТЕНО МНЕНИЕ
Совета родителей
ДДТ Петроградского района
_____М.Г.Резвякова

Программа наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец детского творчества Петроградского района Санкт-Петербурга

2022-2023

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУДО Дворец детского творчества Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – ДДТ Петроградского района) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность но общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Распоряжения Комитета по образованию от 27 июля 2020 г. № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (далее – Целевой модели).

Образовательный процесс Дворца характеризуется следующими успехами и проблемами:

- сильные стороны: развитая материально-техническая база; наличие условий для повышения качества образования; стабильный коллектив педагогических работников; сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта, эффективное взаимодействие с социальными партнерами); Дворец расположен в историческом центре города, что позволяет воспользоваться в образовательном процессе географической доступностью музеев, памятников, архитектурных ансамблей.

- слабые стороны: недостаточный спектр дополнительных общеобразовательных программ для детей среднего и старшего возраста; недостаточно высокий уровень исследовательской деятельности воспитанников; не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий; недостаточная согласованность позиций родителей и педагогов в области воспитания и образования; негативное влияние внешней среды на развитие личности, общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры молодежи.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества, доступности и эффективности дополнительного образования детей, 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 во Дворце являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

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

−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 активной гражданской позиции наставляемого;

− развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

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

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

− адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;

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

− создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ДДТ Петроградского района разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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 ДДТ Петроградского района и определяет порядок организации наставничества в ДДТ Петроградского района.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Дворца, принята на заседании педагогического совета ДДТ Петроградского района, согласована с профсоюзным комитетом ДДТ Петроградского района, учтено мнение Совета родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы во Дворце основывается на следующих принципах:

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

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

− индивидуализации, направлена на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы 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 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 во Дворце научно обоснованных и проверенных технологий;

− системности; предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

− стратегической целостности, определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

− комплексности; предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;

− личной ответственности, которая предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе; устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «педагог – педагог», «ученик – ученик» и «студент/выпускник – обучающийся».

1.5. Областями потребностей, в которых может проходить взаимодействие наставников с наставляемыми относятся: знания в предметной области, личностное развитие, профориентация и профессиональное развитие.

1.6. Планируемые результаты реализации Программы:

– измеримое улучшение показателей ДДТ Петроградского района в образовательной и социокультурной сферах;

– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

– улучшение психологического климата в ДДТ Петроградского района как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанно с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– формирование эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности ДДТ Петроградского района по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» и «внешнем контуре».

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3).

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

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

2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска Программы.	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в ДДТ Петроградского района. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета Дворца. Анализ наличной ситуации во Дворце (характеристика контингента – Приложение 1) Дорожная карта реализации Программы (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.

Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Дворца, 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 ДДТ включает действия по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников совета родителей ДДТ, • организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке ДДТ; • общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников-педагогов ДДТ Петроградского района -базу тьюторов,(педагогов ДДТ, курирующих наставничество в детских коллективах) -базу для формы «студент/выпускник – обучающийся» - базу наставников-обучающихся
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников, тьюторов 4. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности 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 ДДТ Петроградского района. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ДДТ Петроградского района.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения Дворца: размещение информации на официальном сайте Дворца https://petroddt.ru (рубрика «Наставничество») и в официальных группах Дворца в социальных сетях (целевая группа – «Наставничество» и группы отделов и творческих коллективов), информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педколлектива.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – фестиваль передовых практик наставничества.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ДДТ Петроградского района определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», «ученик-ученик» и «студент/выпускник – обучающийся».

3.3. ***Форма наставничества «педагог-педагог».***

Цель: успешное закрепление в должности педагога дополнительного образования молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды во Дворце, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Наставник – **о**пытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник-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.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	• Установочная встреча наставника и наставляемого. • Определение спектра проблем, требующих решения. • Определение графика и формата взаимодействия.	Октябрь-ноябрь 2022	Куратор Программы наставничества
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	Август 2022	Наставники

	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	Август 2022	Наставники
	Взаимодействие наставников и наставляемых	Октябрь - декабрь 2022	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники
	Обучающие конференции Рефлексия	Ноябрь 2022	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	Январь 2023	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь-апрель 2023	Наставники , куратор, методисты, зав.отделами.
	Подготовка и проведение итогового фестиваля передовых практик наставничества, «круглого стола» участников взаимодействия. Презентация своего педагогического опыта.	Май 2023	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники
Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете Дворца	Май 2023	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники

Форма наставничества «выпускник/студент – обучающийся» и

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»

Цель: улучшение образовательных результатов обучающихся, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями;
- формирование устойчивого студенческого и детского сообществ.

Ожидаемые результаты: повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление детского сообщества.

Описание участников:

Наставник – ответственный, социально активный обучающийся или выпускник/студент творческого коллектива Дворца с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый – мотивированный к получению богатого опыта социально-значимой и образовательной деятельности обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Наставник-Тьютор – педагог детского коллектива, который сопровождает и направляет деятельность наставника обучающегося или выпускника/студента при реализации индивидуальной программы по настаничеству, составленной самим наставником исходя из своих интересов и запросов.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	Поиск и отбор обучающихся – выпускников и студентов, желающих выступить в роли наставников	Сентябрь - октябрь 2022	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, руководители объединений
Ознакомительный	• Установочная встреча наставника и наставляемого • Определение спектра вопросов, требующих более глубокого изучения • Определение графика и формата взаимодействия • Составление плана взаимодействия	Октябрь 2021	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, руководители объединений
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год. Определение вопросов, требующих более глубокого изучения. Определение графика взаимодействия и формата.	Сентябрь 2022	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники, тьюторы

	Взаимодействие наставника и наставляемых Тьюторское сопровождение	Октябрь-декабрь 2022	Наставники, тьюторы
	Промежуточный отчет о работе в формате круглого стола Рефлексия	Январь 2023	Наставники, тьюторы
	Корректировка плана взаимодействия	Январь 2023	Наставники, тьюторы
	Взаимодействие наставника и наставляемых Тьюторское сопровождение	Январь-апрель 2023	Наставники, тьюторы
	Подготовка к итоговому фестивалю передовых практик наставничества	Апрель-май 2023	Куратор Программы наставничества, методисты отделов, наставники, тьюторы
Рефлексивный	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2023	Наставники, тьюторы

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 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 состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить 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;
- 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; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.