

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
детско-юношеский центр Московского района Санкт-Петербурга
«Центр физической культуры, спорта и здоровья»
(ГБУ ДЮОЦ Московского района Санкт-Петербурга «ЦФКСиЗ»)

ПРИНЯТО
Решением Педагогического совета
ГБУ ДЮОЦ Московского района
Санкт-Петербурга "ЦФКСиЗ"
протокол № 3 от 30.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБУ ДЮОЦ Московского района
Санкт-Петербурга "ЦФКСиЗ"
№ 769 от 13.09.2023 г.



Д.И. Сизов

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБУ ДЮОЦ МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА "ЦФКСИЗ"

Санкт-Петербург
2023 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУ ДЮЦ Московского района Санкт-Петербурга «ЦФКСиЗ» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «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 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ОУ характеризуется следующими успехами:

1. Активное использование инновационных ЭОР в работе;
2. Высокий профессионализм тренеров-преподавателей;
3. Коллегиальность;
4. Замотивированные обучающиеся;
5. Инициативность тренеров-преподавателей;
6. Систематическое методическое совершенствование тренеров-преподавателей

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 ОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- 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 конкурсах;
- адаптация сотрудника в новом коллективе;
- плавный «вход» специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБУ ДЮЦ Московского района Санкт-Петербурга «ЦФКСиЗ» разработана на основании 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 ГБУ ДЮЦ Московского района Санкт-Петербурга «ЦФКСиЗ» и определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана на основании программы первого цикла внедрения целевой модели наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, утверждена руководителем.

1.3 Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития;
- 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 ОУ 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 тренеров-преподавателей и специалистов образовательной организации, 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, методической и информационной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «Учитель – учитель», в случае ГБУ ДЮЦ Московского района Санкт-Петербурга «ЦФКСиЗ» «Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»; «Опытный сотрудник – новый сотрудник».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, социокультурной, методической и информационной сферах;
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- 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;
- постепенное раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к работе, в том числе через участие в конкурсном движении;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций — как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.);
- оперативная адаптация сотрудника в новом рабочем коллективе;
- плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели

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

2.2 Инструмент реализации Программы — базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с тренерами-преподавателями и сотрудниками ГБУ ДЮЦ Московского района Санкт-Петербурга «ЦФКСиЗ», как потенциальных участников Программы.

2.3 Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передаче в ЦРН подлежат не персонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4 Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Протокол заседания Педагогического совета ОУ. 2. Анализ наличной ситуации в ОУ. 3. Пакет установочных документов.

	4. Выбор форм наставничества.	
Формирование базы наставляемых	1 Выявление конкретных проблем ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа сотрудников и тренеров-преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной рабочей атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать в программе наставничества. Она включает в себя наставников из числа активных сотрудников и тренеров-преподавателей ОУ.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящ для конкретной формы «Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»; «Опытный сотрудник – новый сотрудник». 2. Обучение наставников для работы наставляемыми	1.Собеседование. 2. Приказ о назначении наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	1. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп
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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу 	1. Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь о наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.

Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. 3. Популяризация эффективных практик	База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ
----------------------	--	--

3. Реализация целевой модели наставничества:

3.1 Для тренеров-преподавателей: встреча с куратором Программы (общие вопросы), для тренеров-преподавателей и сотрудников ОУ – участников проекта подробное совещание с распределением ролей и обязанностей, разъяснение цели и планируемого результата.

На этапе завершения второго цикла Программы, предусмотрены следующие итоговые события: мероприятие, посвященное подведению итогов программы наставничества (круглый стол, видео дневник), промежуточные результаты и отчет по итогам программы могут быть опубликованы на странице группы ОУ в социальной сети.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель»; «Опытный сотрудник – новый сотрудник».

3.3. Форма наставничества «Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель».

Среди тренеров-преподавателей, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

- опытный тренер-преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);
- тренер-преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или ОУ сообщества;
- обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности тренер-преподаватель молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, 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 учебного процесса;
- ориентировать начинающего тренера-преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому/новому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; •
- ускорить процесс профессионального становления тренера-преподавателя;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).
- Результат:
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
 - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве тренера-преподавателя в данном коллективе (образовательной организации);
 - исключение возможных конфликтов в данном коллективе (образовательной организации);
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого/нового специалиста.

Форма наставничества «Опытный сотрудник – новый сотрудник» - это наставничество для раскрытия внутреннего потенциала и адаптации в окружающей среде.

Цель:

- обучающая: оказание помощи в получении знаний, умений и навыков;
- развивающая: выявление и развитие образовательных мотивов и интересов нового сотрудника;
- развитие активного интереса к содержанию деятельности;

Задачи:

- выявлять и развивать образовательные мотивы и интересы нового сотрудника;
- находить образовательные ресурсы для создания индивидуальной образовательной программы;

Результат:

Создание такой рабочей среды, которая поможет новому сотруднику находиться в зоне ближайшего развития, при субъектной позиции сопровождаемого и сопровождающего.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и 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 качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие 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.

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.

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.

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; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы и удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ОУ.