



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА «У ВОЗНЕСЕНСКОГО МОСТА»  
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**Принято**  
на заседании ГБУДО ДТ  
«У Вознесенского моста»  
Адмиралтейского района  
Санкт—Петербурга  
Протокол № 2 от 16.12.2020

**Согласовано**  
Профсоюзный комитет ГБУДО  
ДТ «У Вознесенского моста»  
Председатель ППО  
*Н.В. Кошелева*  
Протокол № 5 от 16.12.2020

**Утверждено**  
Директор ГБУДО ДТ  
«У Вознесенского моста»  
Адмиралтейского района  
*Э.А. Музиль*  
Приказ № 432 от 16.12.2020

## Программа наставничества

Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
*Дворец творчества «У Вознесенского моста»*  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

2020-2021

**Программа наставничества  
Государственного бюджетного учреждения дополнительного  
образования Дворец творчества «У Вознесенского моста»  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Дворец) 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».

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) во Дворце 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 Дворца и определяет порядок организации наставничества во Дворце.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Дворца, принята на заседании педагогического совета Дворца, согласована с Советом родителей Дворца, 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 обслеования 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, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

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

– личной ответственности, которые предполагают 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» и «студент – обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

– измеримое улучшение показателей Дворца в образовательной и социокультурной сферах;

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

– улучшение психологического климата во Дворце как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связано с выстраиванием долгосрочных и «экологических» 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 Дворца 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 во Дворце. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка Условий для запуска Программы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы во Дворце.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> <li>4. Выбор форм наставничества.</li> </ol>	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Дворца, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li> </ol>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых (Приложение 3).

Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри Дворца включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся активных участников совета родителей Дворца,</li> <li>• организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке Дворца;</li> <li>• общественных деятелей, желающих передать свой опыт;</li> <li>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи</li> </ul>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базу выпускников,</li> <li>-базу наставников от организаций,</li> <li>-базу наставников из числа активных педагогов Дворца,</li> <li>-базу для формы «студент/выпускник – обучающийся» (Приложение3).</li> </ul>
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной 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>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul>	наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Дворца.</li> <li>3. Популяризация эффективных практик</li> </ol>	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Дворца.



### 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 ([www.ddtvm.ru](http://www.ddtvm.ru), рубрика «Наставничество») и в официальных группах Дворца в социальных сетях (основная группа - <http://vk.com/uvoznensenskogomosta> и группы отделов и творческих коллективов), сбор-старт для участников Программы «Рядом, но чуть впереди», информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педколлектива.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – фестиваль передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство».

3.2. Исходя из образовательных потребностей Дворца определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог» 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** – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной

работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Наставник-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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Установочная встреча наставника и наставляемого.</li> <li>• Определение спектра проблем, требующих решения.</li> <li>• Определение графика и формата взаимодействия.</li> </ul>	Декабрь 2020	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь – март 2021	Наставники
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия.	Март 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.	Март 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Апрель-июнь 2021	Наставники
	Участие наставляемых в ежегодной районной научно-практической конференции «Опыт. Находки. Перспективы». Презентация своего педагогического опыта.	Апрель 2021	Директор, зам. директора во ММР, наставники
Рефлексивный	Круглый стол «Проба пера» (обсуждение полученных результатов, проблем, перспектив)	Июнь 2021	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной

			работе
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	Август 2021	Наставники
	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	Август 2021	Наставники
	Взаимодействие наставников и наставляемых	Сентябрь-декабрь 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Педагогические чтения «Молодые – молодым» Рефлексия	Декабрь 2021	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	Январь 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь-март 2022	Наставники
	Участие наставляемых в ежегодной районной научно-практической конференции «Опыт. Находки. Перспективы». Презентация своего педагогического опыта.	Апрель 2022	Директор, зам. директора во ММР, наставники
	Подготовка и проведение итогового фестиваля передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство»	Апрель-май 2022	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете Дворца	Май 2022	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники

***Форма наставничества «студент/выпускник – 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 студент/выпускник творческого коллектива ДТ 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.

**Схема реализации:**

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поиск и отбор студентов, желающих выступить в роли наставников</li> </ul>	Ноябрь-декабрь 2020	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, руководители объединений
Ознакомительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Установочная встреча наставника и наставляемого</li> <li>• Определение спектра вопросов, требующих более глубокого изучения</li> <li>• Определение графика и формата взаимодействия</li> <li>• Составление плана взаимодействия</li> </ul>	Январь 2020	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, руководители объединений
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь – март 2021	Зам. директора по учебно-

			воспитательной работе, наставники
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия Рефлексия	Март 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	Март 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику.	Апрель-май 2021	Наставники
Рефлексивный	Конференция «Перспективы развития» в формате стендовых докладов обучающихся.	Май 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники, руководители объединений
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год. Определение вопросов, требующих более глубокого изучения. Определение графика взаимодействия и формата.	Сентябрь 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники, руководители объединений
	Взаимодействие наставника и наставляемых	Сентябрь-декабрь 2021	Наставники, руководители объединений
	Промежуточный отчет о работе в формате круглого стола Рефлексия	Декабрь 2021	Наставники, руководители объединений
	Корректировка плана взаимодействия	Январь 2022	Наставники, руководители объединений
	Взаимодействие наставника и наставляемых	Январь-апрель 2022	Наставники, руководители объединений
	Подготовка к итоговому фестивалю передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство»	Апрель-май 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники, руководители объединений
	Рефлексивный	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2022

## **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;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы 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; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.



## У. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1.

#### Характеристика контингента.

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.01.2021	Прогноз 31.12.2021
1	Численность обучающихся, чел.	6060	6060
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся 11-15 лет, чел.	2060	2060
	из них:		
1.1.1	обучающихся в нескольких объединениях	1300	1300
1.1.2	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	550	550
1.2	численность обучающихся 16-17 лет, чел.	260	260
	из них:		
1.2.1	обучающихся в нескольких объединениях	25	25
1.2.2	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	120	120
2	Численность педагогических работников, чел.	164	164
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	35	45
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	72	85
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	21	18
2.4	численность педагогов со стажем свыше 20 лет, чел.	75	80
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	64	60
3	Количество партнеров Дворца (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности Дворца	10	12
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности Дворца	200	250

## «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества во Дворце в 2020-2021 гг.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества, Типовой формы программы наставничества и методических рекомендаций по ее созданию</p>	Октябрь 2020 года	Директор, проектная группа
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о Программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о Программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися Дворца с целью информирования о Программе наставничества (группы по интересам).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте Дворца.</p>	Октябрь-ноябрь 2020 г.	Директор, проектная группа руководители объединений
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества во Дворце	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества во Дворце»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества во Дворце</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации Программы наставничества во Дворце. Издание приказа об утверждении Плана реализации</p>	Октябрь-ноябрь 2020 г	Директор, проектная группа

		<p>Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества во Дворце (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Дворца.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Октябрь-ноябрь 2020 г.	Куратор, проектная группа руководители объединений
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>4. Формирование базы наставников</p>	Декабрь 2020 г.	Куратор, проектная группа, руководители объединений
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p>	Декабрь 2020 г.	Куратор, проектная

		<p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников «Школа наставников»)</p>		группа
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников Программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя Дворца.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p>	Декабрь 2020 – январь 2021 г.	Куратор, проектная группа
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников Программы</p> <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>	Январь – ноябрь 2021 г.	Куратор, проектная группа
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в Программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам,</p>	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Куратор, проектная группа руководители объединений

	<p>открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния Программы на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Дворца и организаций-партнеров.</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников.</p>		
--	---	---	--	--

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году; не менее 20% в 2021 году; не менее 30% в 2022 году; не менее 50% в 2023 году; не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников

не менее 10% в 2020 году; не менее 20% в 2021 году; не менее 30% в 2022 году; не менее 50% в 2023 году; не менее 70% в 2024 году.

**Примерная форма базы наставляемых**

№	ФИО	Контактные данные для связи (данные родителя / законного представителя)	Год рождения	Основной запрос наставляемого <sup>1</sup>	Дата вхождения в Программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы / учебы наставника	Дата завершения Программы	Результаты Программы <sup>2</sup>	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте Дворца	Отметка о прохождении Программы <sup>3</sup>

**Примерная форма базы наставников**

№	ФИО	Контактные данные для связи	Место работы / учебы	Основные компетенции	Важные для программы достижения	Интересы <sup>4</sup>	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на Программу наставничества	Дата вхождения в Программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы / учебы наставляемого	Дата завершения Программы	Результаты <sup>5</sup> Программы	Ссылка на кейс / отзыв наставника, размещение на сайте Дворца

<sup>1</sup> Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

<sup>2</sup> Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

<sup>3</sup> Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

<sup>4</sup> Исследовательские, инновационные, социальные, иные

<sup>5</sup> См. 8