

**Государственное бюджетное учреждение
Центр психолого – педагогической, медицинской и социальной помощи
Пушкинского района Санкт – Петербурга**

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
ГБУ ЦППМСП Пушкинского района
Санкт – Петербурга
Протокол № 1 от 30.08.2024

УТВЕРЖДЕНА

Приказом № 30-9 о/д от 02.09.2024
Директор ГБУ ЦППМСП Пушкинского
района Санкт – Петербурга
_____ М.И. Володарская

**Годовая перспективная программа наставничества
государственного бюджетного учреждения
Центр психолого – педагогической, медицинской и социальной помощи
Пушкинского района Санкт - Петербурга
на период 2024-2025 учебный год**

**Санкт – Петербург
2024**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Пояснительная записка.....	3
I. Общие положения.....	5
II. Организация деятельности Центра по внедрению Целевой модели.....	7
III. Реализация целевой модели наставничества.....	10
IV. Мониторинг эффективности реализации Программы.....	17
Приложение 1. Характеристика контингента Центра.....	20
Приложение 2. Примерная форма базы наставляемых, Примерная форма базы наставников.....	21

Пояснительная записка

Настоящая перспективная программа наставничества государственного бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Программа) 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. N 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).

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

В соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании Центр является организацией, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – ДООП).

Основной состав педагогического коллектива представлен возрастной группой от 23 до 68 лет. Все педагогические кадры имеют образование, соответствующее требованиям Профессиональных стандартов и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (при отсутствии Профессионального стандарта должности). Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, остается стабильно высокой. Характеристика контингента Центра дана в Приложении 1. Наличие высококвалифицированных специалистов позволяет внедрить программу наставничества.

Однако, большой охват контингента в совокупности со специфическими особенностями деятельности Центра обуславливает необходимость внедрения не только различных форм наставничества, но и их разновидностей: «специалист – обучающийся», «специалист – специалист», в том числе «специалист Центра – внешний специалист». Так как, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста, или вновь принятого, может протекать длительно и сложно.

Вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, как у специалистов, так и обучающихся. В этот период очень важно получить поддержку опытного педагога-наставника.

Целью внедрения Целевой модели является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в Центре являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация наставляемого в новом коллективе;
- повышение мотивации к различным видам деятельности и улучшение образовательных результатов 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 жизненных ориентиров у подростков;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- профилактика выгорания специалистов Центра;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Центра, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Центре 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 Министерства просвещения 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», Письмо Министерства просвещения 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, 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 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* 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 специалистов Центра, 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 и иных сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются «специалист - специалист», в том числе «специалист Центра-внешний специалист», «специалист - обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- измеримое улучшение показателей Центра в образовательной, культурной, и других сферах;

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

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода;

- улучшение психологического климата в Центре, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

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».

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 2). Формирование баз осуществляется ответственным лицом (куратором) за реализацию Программы в 2024-2025 году во взаимодействии с администрацией Центра и иными специалистами Центра, классными руководителями ГБОУ Пушкинского района Санкт-Петербурга, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

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

2.4. Этапы реализации Программы.

Реализация программы наставничества в Центре 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

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Центре

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.3. Выбор форм и модели 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).

		Приказ об утверждении Программы наставничества, «Дорожной карты» реализации целевой модели наставничества на 2024-2025 учебный год.
Формирование и дополнение 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 и дополнение базы наставников	1. Работа внутри Центра включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, профилактических и адаптационных вопросах (например, участники конкурса и проектных классов, участники ДООП «группа равных»); - специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - специалистов, способных осуществлять методическую поддержку, обладающих достаточным опытом в рамках формируемой компетенции. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию Базы наставников из числа: - успешных внешних специалистов или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя - базу мотивированных обучающихся; - базу наставников из числа активных специалистов.
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. Приказ о назначении наставников. 3. 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: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Анкеты наставников и наставляемых о нуждах и ожиданиях (входное анкетирование для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых и для мониторинга эффективности реализации Программы). Персонализированная программа наставничества.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Центра. 4. Популяризация эффективных практик.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • обратная связь от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Центра.

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для специалистов Центра, школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения Центра: анонс на сайте, а также презентация Программы на районных учебно-методических объединениях учителей – логопедов, педагогов-психологов, социальных педагогов, специалистов, ответственных за деятельность служб школьной медиации образовательных учреждений Пушкинского района Санкт–Петербурга.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар наставников и наставляемых.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Центра на период 2024-2025 учебного года определены следующие формы наставничества: «специалист - специалист», в том числе «специалист Центра - внешний специалист», «специалист - обучающийся».

3.3. Описание форм наставничества.

3.3.1. Форма наставничества **«специалист - специалист»**.

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: создание организационно-методических условий для успешной адаптации вновь принятого специалиста и/или молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- выявить дефициты в компетенциях специалиста;
- определить оптимальную и эффективную модель индивидуального образовательного маршрута;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать потребности у молодого и/или вновь принятого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- создать условия для формирования и усиления интереса молодого специалиста к педагогической деятельности в целях его закрепления в Центре;
- ускорить процесс профессионального становления специалиста;
- создать условия для профилактики эмоционального выгорания специалиста;
- создать условия для повышения удовлетворенности специалиста наставнической практикой и профессиональной деятельностью;
- создать условия для развития профессиональных навыков вновь принятого специалиста и/или молодого специалиста, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- сформировать и расширить компетенции в различных сферах 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. Ожидаются успешная адаптация вновь принятого специалиста к корпоративной культуре Центра, развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении, а также высокий уровень профессиональной подготовки - самостоятельное и качественное выполнение возложенных обязанностей по занимаемой должности, профессиональная компетентность в вопросах педагогики и психологии, использование в работе современных педагогических технологий.

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;
- рост числа специалистов первой и высшей категории;
- 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 - эксперт* – опытный специалист 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, в профилактике суицидального и самоповреждающего поведения детей и подростков и т.д.*)

Наставляемый.

Вариант 1. Молодой специалист, имеющий опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией рабочего пространства, 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.

3.3.2 Форма наставничества «специалист - обучающийся».

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

Цели: формирование у обучающегося осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие коммуникативной компетентности и навыков использования медиативных технологий в работе в составе Службы школьной медиации образовательного учреждения, а также разносторонняя поддержка обучающегося, в том числе с особыми образовательными/социальными потребностями, с учетом возрастных и индивидуальных особенностей.

Задачи:

- определить оптимальную и эффективную модель индивидуального образовательного маршрута;
- помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказать помощь обучающимся в адаптации к условиям их будущей деятельности в составе Службы школьной медиации образовательного учреждения Пушкинского района Санкт-Петербурга;
- создать условия для формирования новых творческих компетенций и расширение имеющихся;
- расширить представления у обучающихся о медиации как альтернативном способе разрешения конфликтов.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в деятельность Службы школьной медиации образовательного учреждения, 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 получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня включенности наставляемых (медиаторов - ровесников) в работу Службы школьной медиации образовательного учреждения Пушкинского района Санкт-Петербурга, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в школьном коллективе улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- повышение коммуникативной культуры и развитие навыков конструктивного разрешения конфликтные ситуации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социокультурных проектов.

Портрет участников.

Наставник. Специалист Центра, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, опытом работы в направлении медиация в образовании, 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. Активный. Обучающийся, в том числе с особыми образовательными потребностями, увлеченный определенным творческим направлением, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты

программы, вариации ролевых моделей внутри формы «специалист–обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Область применения в рамках ДООП. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна организация совместных конкурсов и проектных работ.

3.4. Модели наставничества.

Использование моделей наставничества ориентировано на внешних специалистов, то есть форма наставничества «специалист - специалист» трансформируется в «специалист Центра–внешний специалист» и осуществляется посредством реализации различных моделей, среди которых как традиционная модель, так и менее распространенные модели:

3.4.1 «Реверсивная модель»

Такая модель предполагает обоюдное наставничество специалистов, при котором каждый выполняет роль и наставника, и наставляемого.

Цель: обмен опытом между специалистами владением технологиями использования онлайн-сервисов в профессиональной деятельности.

Задачи:

- сформировать навыки подготовки и создания собственного контента;
- развить способности создания наглядной цифровой образовательной сред;
- овладеть удобными и простыми средствами педагогического общения в цифровом мире;

Ожидаемый результат. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение компетентности специалистов в области информационно-коммуникативных технологий.

Схема реализации. Педагогическая мастерская «Онлайн-сервисы в профессиональной деятельности педагога»

3.4.2 «Флеш – наставничество».

В 2024-2025 учебном году специалистами Центра планируется апробировать модель «Флеш–наставничество» в рамках реализации программы «Школа молодого социального педагога».

Цели: создание психолого–педагогических условий для становления профессиональной деятельности молодого социального педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего социального педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.

Задачи:

- актуализировать и расширить полученные социальными педагогами в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;
- организовать профессиональную помощь в освоении функциональных обязанностей, входящих в профессиональный стандарт социального педагога и овладении педагогическим мастерством в организации социальной работы;

- дифференцировать и целенаправленно спланировать оптимальную и эффективную модель индивидуального образовательного маршрута на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего социального педагога;
- привить молодому специалисту интерес к социально-педагогической помощи обучающимся, педагогам, родителям/законным представителям в целях его закрепления в профессии.

Ожидаемый результат. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в социально-педагогическую деятельность, а также участие в работе районного учебно-методического объединения социальных педагогов Пушкинского района Санкт – Петербурга. Усиление уверенности наставляемого в собственных силах и развитие личного, творческого и социально-педагогического потенциалов. 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 и профессии.

Схема реализации. «Школа молодого социального педагога».

А также организовать в рамках реализации ДООП психолого-педагогического сопровождения медиаторов-тренеров и медиаторов - ровесников (группа равных) в образовательных организациях «КОНФЛИКТАМ.НЕТ» психолого–педагогическое сопровождение специалистов, ответственных за деятельность Службы школьной медиации в образовательных организациях Пушкинского района Санкт – Петербурга через модель «Флеш-наставничество».

Цели: актуализация компетентности у наставляемых в организации и осуществлении деятельности Службы школьной медиации в образовательной организации. Оказание содействия в создании Проекта реализации в образовательной организации направления работы медиация ровесников (группа равных).

Задачи:

- создать психолого–педагогические условия для повышения уровня психологической компетентности наставляемых в области медиации;
- оказать содействие в подготовке содержания, тематического плана работы «Медиация ровесников (группа равных)»;
- провести мониторинг эффективности реализации Программы.

Ожидаемый результат. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня психологической компетентности наставляемых в реализации направления работы медиация ровесников (группа равных) в образовательной организации. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой в составе Службы школьной медиации образовательного учреждения, а также повышение профессиональной компетентности в сфере эффективной коммуникации в их профессиональной деятельности при возникновении конфликтных ситуаций/споров.

Флеш-наставничество обеспечивает своевременную, оперативную квалифицированную помощь наставляемому. Это точечное развитие профессиональных компетенций специалистов, ответственных за работу службы

медиации в образовательных учреждениях Пушкинского района Санкт - Петербурга.

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

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

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы - это 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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Положении о наставничестве ГБУ ЦППМСП Пушкинского района Санкт-Петербурга.

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:

- оценка качества реализуемой Программы;
- 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.

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.

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента Центра

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 02.09.24	Прогноз 30.05.25
1	Численность педагогических работников, чел. в том числе:	90	91
1.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	13	13
1.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	57	58
1.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	1
1.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	24	24
2	Охват детей профилактическими мероприятиями с участием медиаторов – ровесников	0	24
3	Охват внешних специалистов, принявших участие в Программе	0	10

Примерная форма базы наставляемых¹

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ²	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы ³	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы ⁴
1.												
2.												

Примерная форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника ⁵	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу у наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте организации
1.															
2.															

¹ Не входит в итоговый вариант программы наставничества, представляет собой отдельный документ.

² Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

³ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества Программы, если они размещены на сайте

⁴ Индивидуальный план выполнен в полной мере, не в полной мере, не выполнен

⁵ Исследовательские, инновационные, социальные, иные

⁶ См. ссылку №8