

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
детский морской центр Кировского района Санкт-Петербурга
« Юный моряк»**

**Рассмотрено и утверждено
педагогическим советом, протокол № 2
от 26.10.2021г.**

**Утверждаю:
Директор ГБУ ДО ДМЦ Кировского
района Санкт-Петербурга
«Юный моряк»
_____Сауляк М.Ф.
Приказ №100/1 от 31.10.2021г.**

**ПРОГРАММА
наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования детского морского центра Кировского района Санкт-Петербурга
« Юный моряк»**

на 2021-2022- 2023 годы

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования детского морского центра Кировского района Санкт-Петербурга «Юный моряк» (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 P-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 в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования детском морском центре Кировского района Санкт-Петербурга «Юный моряк» (далее – ДМЦ «Юный моряк») характеризуется следующими положительными сторонами:

- положительный имидж учреждения;
- высокий уровень социализации и образования обучающихся;
- наличие значительных достижений на муниципальном, региональном и межрегиональном, федеральном уровнях;
- высокопрофессиональный педагогический коллектив;
- наличие результативного педагогического опыта;
- наличие благоприятного климата в педагогическом коллективе, взаимоотношений, сотрудничества и сотворчества;
- наличие управленческой команды, объединенной общими ценностями и целями;
- гибкость процесса принятия управленческих решений;
- существующие традиции учреждения;
- образовательный процесс выстроен в соответствии с современным социальным заказом с учётом индивидуальных потребностей детей и их родителей;
- высокая степень интеграции учебного, воспитательного и развивающего аспектов в образовательном процессе;
- оборудованные помещения для организации образовательного процесса и организационно-массовой и культурно-досуговой деятельности;
- тесное сотрудничество с имеющимися социальными партнёрами;
- преемственность и связь поколений в педагогической деятельности (наставничество, педагогические династии, бывшие выпускники становятся педагогами учреждения и приводят своих детей в различные объединения).

Присутствуют затруднения:

- Финансирование деятельности учреждения не всегда осуществляется в полном объёме.
- Слабая заинтересованность бизнеса в совместной деятельности с УДО.
- Конкуренция со стороны некоммерческих и коммерческих организаций.
- Недостаточная заинтересованность молодых педагогов в работе в сфере дополнительного образования детей.

Характеристика контингента ДМЦ «Юный моряк» указана в приложении 1.

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 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ДМЦ «Юный моряк» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- 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.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ЦДЮТТ «Мотор», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ДМЦ «Юный моряк» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ДМЦ «Юный моряк» и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества .

1.3. Разработка и реализация Программы в ДМЦ «Юный моряк» 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 ДМЦ «Юный моряк» научно обоснованных и проверенных технологий;

– *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

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

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной и спортивной сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются «педагог — педагог», «обучающийся - обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ДМЦ «Юный моряк» в художественной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, демонстрирующих успешное участие в мероприятиях различного уровня и продолжающих обучение в профильных учреждениях (по профильным программам);
- улучшение психологического климата в ДМЦ «Юный моряк» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов

II. Организация деятельности ДМЦ «Юный моряк» по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу и отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ДМЦ «Юный моряк», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ДМЦ «Юный моряк». Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ДМЦ «Юный моряк»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ДМЦ «Юный моряк». 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> - Протокол заседания Общего собрания работников ДМЦ «Юный моряк». - Анализ наличной ситуации в ДМЦ «Юный моряк» - «Дорожная карта» реализации наставничества - Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. - Пакет установочных документов. - Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ДМЦ «Юный моряк», которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых 	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<p>Работа включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя <ul style="list-style-type: none"> - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик».
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 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 ДМЦ «Юный моряк». 4. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ДМЦ «Юный моряк»</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения ДМЦ «Юный моряк»:

- размещение информации на официальном сайте ДМЦ «Юный моряк»;
- размещение информации на информационных стендах;
- проведение тематических педагогических советов.

На этапе завершения Программы предусмотрен итоговый круглый стол для участников.

5.2. Исходя из образовательных потребностей ДМЦ «Юный моряк» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог — педагог», «обучающийся - обучающийся».

5.3. 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 в ДМЦ «Юный моряк», 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:

этап	Мероприятие	ответственные
Подготовительный с 15 октября 2022 г. по 15 ноября 2022 г.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование педагогических работников о реализации программы наставничества в ДМЦ «Юный моряк». 2. Мониторинг дефицитов и запросов наставляемых. 3. Обучение педагогов-наставников. 4. Формирование тандемов и групп. 6. Разработка индивидуального маршрута наставничества. 	Куратор, Педагоги наставники
Основной с 15 ноября 2022 г. по 30 апреля 2023 г.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация индивидуальных маршрутов наставничества 2. Разработка методических материалов для сопровождения процесса наставничества. 3. Участие в мероприятиях программы наставничества. 	Куратор, Педагоги наставники
Заключительный с 01 мая 2023 г. по 20 августа 2023 г.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы тандемов. 2. Анализ реализации маршрутов наставничества. 3. Рефлексия участников наставничества. 4. Презентация результатов работы на круглом столе. 5. Публикация методических материалов. 	Куратор, Педагоги наставники

5.3. Форма наставничества «обучающийся - обучающийся».

Целью является развитие творческого и интеллектуального потенциала

учащихся.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и гармоничных коммуникаций внутри творческого объединения,
- формирование устойчивого сообщества детского творческого коллектива и сообщества выпускников.

Наставник – учащийся ДМЦ «Юный моряк», осваивающий программу, находящийся на завершающем этапе обучения, имеет достижения по направлению творческой деятельности и обладает организаторскими, лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Наставляемый – учащийся ДМЦ «Юный моряк», осваивающий ту же программу, что и Наставник, находящийся на более ранних этапах обучения, имеющий трудности в ее освоении и/или во взаимодействии с коллективом учащихся (педагогическим коллективом).

Наставник – консультант – педагог, имеющий достаточный опыт формирования детского коллектива и подготовки победителей и призеров мероприятий.

Этапы реализации формы «обучающийся - обучающийся»

этап	Мероприятие	ответственные
Подготовительный с 15 октября 2022 г. по 15 ноября 2022 г.	<ul style="list-style-type: none">• Установочная встреча наставника, консультанта и наставляемого• Определение спектра вопросов, требующих более глубокого изучения• Определение графика и формата взаимодействия• Составление плана взаимодействия	Куратор, Наставники, консультанты
Основной с 15 ноября 2022 г. по 30 апреля 2023 г.	<ol style="list-style-type: none">1. Взаимодействие наставника и наставляемого по графику2. Определение вопросов, требующих более глубокого изучения.3. Корректировка графика и формата взаимодействия.	Куратор, консультанты
Заключительный с 01 мая 2023 г. по 20 августа 2023 г.	<ol style="list-style-type: none">1. Подведение итогов работы тандемов. Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.2. Анализ реализации маршрутов наставничества.3. Рефлексия участников наставничества4. Участие в мониторинге оценки качества наставничества.5. Презентация итогов работы на круглом столе.	Куратор, Наставники, консультанты

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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

6.2. 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 ДМЦ «Юный моряк», динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

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

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.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно - личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник -наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2023 году;

не менее 25% в 2024 году;

не менее 50% в 2025 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2023 году;

не менее 25% в 2024 году;

не менее 50% в 2025 году.

Приложение 1

Характеристика контингента ДМЦ «Юный моряк».

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 30.05.2023
	Численность обучающихся, чел.	469	479
	в том числе:		
1.	численность обучающихся 11-17 лет, чел.	331	341
	из них:		
1.1	обучающихся по программам технической направленности.	11	11
1.2	Обучающихся по программам художественной направленности	32	42
1.3	обучающихся по программам спортивной подготовки.	67	67
1.4	обучающихся по программам социально-гуманитарной направленности.	221	221
2	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	5	5
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	3	3
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	5	5
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	4	4
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	8	8
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3	Количество партнеров ДМЦ «Юный моряк» (организаций, учреждений, предприятий ,ОУ), принимающих активное участие в деятельности ГОУ	2	2

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ДМЦ «Юный моряк»
на 2021- 2022- 2023 гг.**

Этап	Содержание под этапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	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». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ДМЦ «Юный моряк», Типовой формы программы наставничества в ДМЦ «Юный моряк» и методических рекомендаций по ее созданию	Октябрь 2021г.- ноябрь 2021г.	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ДМЦ «Юный моряк» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (в соответствии с эпидобстановкой). 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ДМЦ «Юный моряк» с целью информирования о программе наставничества. 2.6. Создание рубрики на сайте ДМЦ «Юный моряк».	Ноябрь-декабрь 2021 г.	руководитель, администрация, педагогические работники
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ДМЦ «Юный моряк» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в	Декабрь 2021г.- январь 2022 г.	директор, администрация, проектная группа

	модели наставничества в ЦДЮТТ «Мотор»	<p>ДМЦ «Юный моряк»</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ДМЦ «Юный моряк». Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества ДМЦ «Юный моряк» (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, сотрудник, 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 ДМЦ «Юный моряк».</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>	Январь- февраль 2022 г.	Куратор, администрация, педагогические работники
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<p>1. Оценка участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ 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. Формирование базы наставников</p>	Февраль- март 2022г.	Куратор, администрация, педагогические работники
Отбор и обучение	Рекрутинг	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам	Апрель 2022г	Куратор

наставников	наставников	<ol style="list-style-type: none"> 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников 		
Формирование тандемов/ групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Представление наставников. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ДМЦ «Юный моряк». 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника 	Сентябрь 2022г.	Куратор
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	Октябрь - 2022г., май-2023 г.	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 	Май-август 2023г.	Куратор, администрация, педагогические работники

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