

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Московского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 1
от 29 август 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБУ ДО ДД(Ю)Т
Е.В. Вергизова
Приказ № 258 от 1 сентября 2025 г.



**Программа наставничества
в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга
на 2025-2026 учебный год**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Государственного образовательного учреждения дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества Московского района Санкт-Петербурга (далее – ДД(Ю)Т) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Все лучшее детям» национального проекта «Молодежь и дети» 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), Концепции развития наставничества в России до 2030 года и плана мероприятий по её реализации (Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р).

Практика наставничества во всех ее проявлениях реализуется в ДД(Ю)Т со дня его основания. Успешность практики подтверждается ежегодным поступлением выпускников детских творческих объединений учреждения в профильные средние и высшие профессиональные заведения, высокими достижениями воспитанников на предметных олимпиадах, конкурсах разного уровня: от районного до федерального. Многие выпускники, закончившие ВУЗы, вернулись в родные коллективы и работают в качестве педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов в ДД(Ю)Т. Педагогические кадры ДД(Ю)Т, реализующие дополнительные общеразвивающие и досуговые программы разных направленностей, ежегодно демонстрируют высокие показатели профессионализма на конкурсных мероприятиях профессионального мастерства городского, регионального и всероссийского уровней.

Настоящая Программа призвана актуализировать систему наставничества в ДД(Ю)Т в соответствии с приоритетными направлениями развития российского образования.

Характеристика контингента ГОУ отражена в приложении к Программе (см. приложение 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 педагогических работников, включая молодых специалистов, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет.

Целью наставничества в ДД(Ю)Т является максимально полное раскрытие

потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ДД(Ю)Т в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества в ДД(Ю)Т являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в учреждении и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В процессе реализации Программа может корректироваться в соответствии с образовательными условиями и текущими ситуациями.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга 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»), Концепции развития наставничества в России до 2030 года и плана мероприятий по её реализации (Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р), Устава ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга, Положения об организации наставничества в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в ДД(Ю)Т.

1.2. Программа разработана проектной группой ДД(Ю)Т на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета ДД(Ю)Т, утверждена директором ДД(Ю)Т.

1.3. Разработка и реализация Программы наставничества в ДД(Ю)Т основывается на следующих принципах:

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

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

- *индивидуализации* 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 ГОУ 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, естественнонаучной, туристско-краеведческой, физкультурно-спортивной, технической, социально-педагогической, социокультурной, художественной направлениях деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся/группа обучающихся», «Обучающийся–обучающийся/группа обучающихся».

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- измеримое улучшение показателей ДД(Ю)Т в образовательной, естественнонаучной, туристско-краеведческой, физкультурно-спортивной, технической, социально-педагогической, социокультурной, художественной сферах деятельности;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных

- образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ДД(Ю)Т по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ДД(Ю)Т) и «внешнем контуре» (партнеры ДД(Ю)Т). Она отражается в Плане организации Системы наставничества («дорожной карте») (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование базы осуществляется куратором наставничества во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ДД(Ю)Т, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ДД(Ю)Т. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ДД(Ю)Т

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для реализации программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для реализации программы в ДД(Ю)Т. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор формы наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Анализ наличной ситуации в ДД(Ю)Т (характеристика контингента ДД(Ю)Т 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) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой

		модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Актуализация базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ДД(Ю)Т, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Актуализация базы наставников	Работа внутри ДД(Ю)Т включает действия по актуализации базы из числа: • 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; • родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своего коллектива; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками).	
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные электронные формы анкет всеми потенциальными наставниками. Ходатайства руководителей структурных подразделений ДД(Ю)Т о включении в программу наставничества кандидатов. Собеседование. Протоколы заседания комиссии о назначении наставников и формировании наставнических пар/групп. Приказ о формировании наставнических пар/групп. Обучение наставников
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство; • пробную рабочую встречу; • встречу-планирование; • комплекс последовательных встреч;	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. Цифровые портфолио

	• итоговую встречу.	наставляемых
Завершение Программы	Презентация эффективных наставнических практик на мероприятиях районного, городского/регионального, всероссийского, международного уровней. Подведение итогов работы каждой пары/группы. Оповещение участников наставнической пары/группы и родителей/законных представителей об окончании наставничества. Подведение итогов Программы на итоговом педагогическом совете ДД(Ю)Т. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ДД(Ю)Т

III. Реализация Программы наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматривается цикл мероприятий информационно-просветительского характера для педагогического сообщества и ближайшего социокультурного окружения ДД(Ю)Т в рамках функционирования районной стажерской площадки «Современные подходы к организации и содержанию образовательной деятельности в условиях дополнительного образования детей», «Школы педагогического мастерства» ДД(Ю)Т для наставников-педагогов, и в рамках ДОП «Школа наставничества» для наставников-обучающихся, программы профессионального развития «Методика преподавания основ театральных и смежных дисциплин в условиях школьного театра» театрально-педагогической студии руководителей школьных театров ОУ Московского района.

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие – Отчет об итогах реализации Программы наставничества в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района на итоговом Педагогическом совете.

3.3. Исходя из образовательных потребностей ДД(Ю)Т в 2025-2026 учебном году определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «Педагог-педагог»;
- «Педагог-обучающийся» (группа обучающихся);
- «Обучающийся-обучающийся» (группа обучающихся)
- «Сетевое реверсивное наставничество».

3.3.1. Форма наставничества **«Педагог – педагог»** – это практика передачи знаний на рабочем месте с целью формирования кадрового потенциала ДД(Ю)Т.

В рамках реализации формы **«Педагог – педагог»** создаются условия для:

- ускорения процесса профессионального становления молодого специалиста, развития его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения во Дворце, осуществления поддержки в их профессиональном и карьерном развитии;
- устранение профессиональных дефицитов;
- повышения уровня профессиональной компетентности специалистов;
- формирования у специалистов потребности в проектировании своего профессионального и личностного развития;
- успешного представления профессиональной деятельности педагогических работников на конкурсных мероприятиях;
- решения проблемы недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повышения их мотивации и нейтрализации опасения по поводу своего будущего в организации;
- установления взаимопонимания и развитие конструктивных взаимодействий представителей разных поколений.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе студенты педагогических ВУЗов/ССУЗов, молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

3.3.2. Форма наставничества **«Педагог – обучающийся»** (группа обучающихся) – это практики наставничества без отрыва от обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся развивать соответствующие навыки и компетенции, планировать свою карьеру.

Работа с одаренными обучающимися в рамках программы по наставничеству осуществляется в соответствии с Положением о системе работы с одаренными детьми в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения, выявление и развитие одаренных обучающихся, обучающихся с повышенными образовательными потребностями, участие в конкурсных мероприятиях; организация мастер-классов от чемпионов (практики наставничества обучающихся, победителей конкурсов, олимпиад и т.п.).

3.3.3. **«Обучающийся – обучающийся»** (группа обучающихся) - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности ученического самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных.

Данная форма наставничества *направлена* на повышение учебной мотивации и позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших обучающихся к деятельности по передаче своего опыта;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения наставляемых, повышению эффективности их профессионального развития;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся-наставников и их подопечных.

Процессы реализации данной модели предполагают:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профессиональную ориентацию и самоопределение;
- реальное включение людей с ОВЗ в активную общественную жизнь;
- развитие гибких качеств (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- проектную деятельность, научно-исследовательскую работу;
- участие в конкурсных мероприятиях;
- участие в олимпиадном и волонтерском движениях.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся):

- социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкого по отношению к наставнику уровня образованности, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни коллектива;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Результаты и социальные эффекты: повышение учебной мотивации, успешная социальная адаптация, развитие творческого потенциала обучающихся и их интеграция в профессиональное сообщество.

3.3.4. **«Сетевое реверсивное наставничество»** - одна из форм реализации универсальной технологии передачи и обмена опытом, знаниями, совершенствования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве наставника и наставляемого из разных образовательных организаций.

В рамках реализации формы **«Сетевое реверсивное наставничество»** создаются условия для сотрудничества и развития конструктивных взаимодействий педагогических работников учреждений-партнеров на основе договорных отношений.

Целевая группа: все категории педагогических работников.

Результаты и социальные эффекты: совершенствование профессиональных компетенций, развитие коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

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 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 3.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ДД(Ю)Т, 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 реализации 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, а также описание психологического климата в школе.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

План организации наставничества в ДД(Ю)Т («дорожная карта»)

Мероприятие	Сроки	Документы	Ответственный
1. Разработка программы наставничества в ДД(Ю)Т на 2025-2026 учебный год	Май – август	Программа наставничества ДД(Ю)Т на 2025-2026 г.г.	Заместители директора по УВР
2. Знакомство педагогического коллектива с программой по организации наставничества в ДД(Ю)Т	Август	Протокол педсовета Актуализированная информация и методические материалы на официальном сайте ДД(Ю)Т	Заместители директора по УВР
3. Выявление кандидатур наставников (сбор заявлений, тестирование, собеседование)	Август-сентябрь	Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации	Заместители директора по УВР, куратор, педагог/психолог
4. Отбор и проверка желающих стать наставниками, определение их пригодности к наставнической деятельности, зачисление в программу наставничества	Октябрь	- Психолого-педагогические методики отбора кандидатов в наставники; - Электронная анкета наставника по форме наставничества «Педагог-педагог» - Электронная анкета наставника по форме наставничества «Педагог-обучающийся») - Протокол собеседования с кандидатом в Наставники - Протокол оценки кандидата в наставники	Заместители директора по УВР, куратор, педагог/психолог
5. Создание инициативной группы педагогов – наставников и наставников- обучающихся	Октябрь	- Приказ директора об организации наставничества - Инструкция по соблюдению конфиденциальности	Директор
6. Взаимодействие с родителями наставляемых обучающихся.	Октябрь	Согласие родителей на участие их ребенка в программе	Педагоги-наставники

7. Комиссия по наставничеству	Октябрь	Протокол прикрепления наставника к наставляемому	Заместители директора по УВР, куратор, педагог/ психолог
8. Организация и проведение обучения с наставниками, выявление потребности в обучении. • определение задач деятельности наставников. • Составление индивидуального плана развития наставляемого • Психолого-педагогические аспекты работы наставника.	Октябрь-ноябрь (6 час. – три встречи)	Методические материалы Индивидуальный план развития под руководством наставника: • Форма наставничества «Педагог- Педагог»; • Форма наставничества «Обучающийся – Обучающийся»; • Форма наставничества «Педагог - Обучающийся»	Заместители директора по УВР, куратор, педагог/ психолог, методисты
9. Контроль качества деятельности наставников	По графику 1 раз в месяц	График проверок Цифровые портфолио наставляемых	Заместители директора по УВР, куратор
10. Консультирование наставников	По запросу	Журнал консультаций	Куратор, педагог/ психолог
11. Обеспечение наставников атрибутикой программы наставничества и методическими материалами	В течение года	Журнал	Заместители директора по УВР; куратор, педагог/ психолог, методисты
12. Проведение мероприятий по обмену опытом, организации супервизий, получения обратной связи от наставников	По графику 2 раза в год	План мероприятий	Заместители директора по УВР, куратор, педагог/ психолог, методисты
13. Пополнение базы наставников и наставляемых	В течение года	• Форма базы наставляемых ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района/ • Форма базы наставников ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района	Куратор

14. Презентация эффективных наставнических практик на разных уровнях. 15. Организация и проведение круглого стола по итогам работы наставников.	В течение года Май	Сертификаты о представлении опыта, программы мероприятий План круглого стола	Куратор
16. Оценка уровня удовлетворенности участников Программы наставничества в ДД(Ю)Т	Июнь	Критерии	Заместители директора по УВР, куратор
17. Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программы наставничества ОО на следующий год SWOT-анализ	Июнь	• SWOT-анализ • Опросник «Оценка Программы наставничества» • Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого) • Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)	Заместители директора по УВР, куратор
18. Реализация системы поощрения лучших наставников	Январь, июнь	Карта оценки деятельности педагогического работника	Заместители директора по УВР, Куратор

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;

не менее 70% в 2025 году;

не менее 70% в 2026 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;

не менее 70% в 2025 году;

не менее 70% в 2026 году.

.

Приложение 2.

Форма базы данных Наставников и Наставляемых ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Дата вхождения в Систему	ФИО Наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Отдел/коллектив наставляемого	Дата завершения	Результаты Системы	Ссылка на кейс/ отзыв наставника, размещенный на сайте ДД(Ю)Т

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

**Анкета оценки удовлетворенности Системой наставничества
(для Наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - минимальный балл, а 10 - максимальный:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Системе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в Системе?

3. Чего Вам не хватило в Системе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Системе?
[да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в Системе наставничества?
[да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности Системой наставничества
(для Наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - минимальный балл, а 10 - максимальный:

1.1. Насколько было комфортно общение наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в Системе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. 1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа в качестве наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Системе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Что особенно ценно для Вас было в Системе?

3. Чего Вам не хватило в Системе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Системе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в Системе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!