

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

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
Протокол № 1  
от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ДД(Ю)Т  
Е.В. Вергизова



Приказ № 327 от 30.08.2024 г.

**Программа наставничества  
в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга  
на 2024-2025 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)» 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).

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 общеобразовательные общеразвивающие и досуговые программы разных направленностей, ежегодно демонстрируют высокие показатели профессионализма на конкурсных мероприятиях профессионального мастерства городского, регионального и всероссийского уровней.

Анализ работы системы наставничества выявил следующие недочеты:

- отсутствие системы подготовки наставников;
- несовершенство организационно-методической поддержки процесса наставничества;
- отсутствие четкого плана работы, регламентов и стандартов;
- нерегулярность или полное отсутствие контроля процесса наставничества;
- профессиональное выгорание наставника.

Настоящая Программа призвана устранить выявленные недостатки системы наставничества в ДД(Ю)Т и актуализировать ее в соответствии с приоритетными направлениями развития 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, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

**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»), Уставом ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации наставничества в ДД(Ю)Т.

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

1.3. Разработка и реализация Программы 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); «Социальные партнеры/родители – 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 ГОУ 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 баз осуществляется куратором 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

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
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.	Протокол заседания Педагогического совета ГОУ. Анализ наличной ситуации в ДД(Ю)Т (характеристика контингента ДД(Ю)Т приложение 1) «Дорожная карта»

	Выбор форм наставничества.	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов,</li> </ul>	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своего коллектива;</li> <li>• сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками).</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Заполненные электронные формы анкет всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Ходатайства руководителей структурных подразделений ДД(Ю)Т о включении в программу наставничества кандидатов.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Протоколы заседания комиссии о назначении наставников и формировании наставнических пар/групп.</p> <p>Приказ о формировании наставнических пар/групп.</p> <p>Обучение наставников</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными,</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики)</li> </ul>

	<p>стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство;</li> <li>• пробную рабочую встречу;</li> <li>• встречу-планирование;</li> <li>• комплекс последовательных встреч;</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>влияния Программы на наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul> <p>Цифровые портфолио наставляемых</p>
Завершение Программы	<p>Презентация эффективных наставнических практик на мероприятиях районного, городского/регионального, всероссийского, международного уровней.</p> <p>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>Оповещение участников наставнической пары/группы и родителей/законных представителей об окончании наставничества.</p> <p>Подведение итогов Программы на итоговом педагогическом совете ДД(Ю)Т.</p> <p>Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ДД(Ю)Т</p>

### **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 ДООП «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 2024-2025 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;
- 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 развития 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 учебы 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 ДД(Ю)Т в	Май – август	Программа работы системы наставничества ДД(Ю)Т на 2022-2023 г.г.	Заместители директора по УВР, МР
2. Знакомство педагогического коллектива программой организации наставничества ДД(Ю)Т с по в	Август	Протокол педсовета Актуализированная информация и методические материалы на официальном сайте ДД(Ю)Т	Заместители директора по УВР, МР
3. Выявление наиболее подходящих кандидатур (сбор заявлений, тестирование, собеседование)	Август-сентябрь	Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации	Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагог/ психолог
4. Отбор и проверка желающих стать наставниками, определение их пригодности к наставнической деятельности, зачисление в программу	Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Психолого-педагогические методики отбора кандидатов в наставники;</li> <li>• Электронная анкета наставника по форме наставничества «Педагог-педагог»</li> <li>• Электронная анкета наставника по форме наставничества «Педагог-обучающийся»)</li> <li>• Протокол собеседования с кандидатом в Наставники</li> <li>• Протокол оценки кандидата в наставники</li> </ul>	Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагог/ психолог
5. Создание инициативной группы педагогов наставников и наставников-обучающихся – и	Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Приказ директора об организации наставничества</li> <li>• Инструкция по соблюдению конфиденциальности</li> </ul>	Директор

6. Взаимодействие с родителями наставляемых обучающихся.	Октябрь	Согласие родителей на участие их ребенка в программе	Педагогический наставники
7. Комиссия по наставничеству	Октябрь	Протокол прикрепления наставника к наставляемому	Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагог/ психолог
8. Организация и проведение обучения с наставниками, выявление потребности в обучении. <ul style="list-style-type: none"> <li>определение задач деятельности наставников.</li> <li>Составление индивидуального плана развития наставляемого</li> <li>Психолого-педагогические аспекты работы наставника.</li> </ul>	Октябрь-ноябрь (6 час. – три встречи)	Методические материалы Индивидуальный план развития под руководством наставника: <ul style="list-style-type: none"> <li>Форма наставничества «Педагог- Педагог»;</li> <li>Форма наставничества «Обучающийся – Обучающийся»;</li> <li>Форма наставничества «Педагог - Обучающийся»</li> </ul>	Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагог/ психолог, методисты
9. Контроль качества деятельности наставников	По графику 1 раз в месяц	График проверок Цифровые портфолио наставляемых	Заместители директора по УВР, МР; 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	По графику 2 раза в год	План мероприятий	Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагог/

обратной связи от наставников			психолог, методисты
13. Пополнение базы наставников	В течение года	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Форма базы наставляемых ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района/</li> <li>• Форма базы наставников ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района</li> </ul>	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, МР, куратор
17. Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программы наставничества ОО на следующий год <b>SWOT-анализ</b>	Июнь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SWOT-анализ</li> <li>• Опросник «Оценка Программы наставничества»</li> <li>• Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)</li> <li>• Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)</li> </ul>	Заместители директора по УВР, МР; куратор
18. Реализация системы поощрения лучших наставников	Январь, июнь	Карта оценки деятельности педагогического работника	Заместители директора по УВР, МР, 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;

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.

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!***