

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

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 1
от 31.08.2026 г.

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



Приказ № 315 от 31.08.2026 г.

**Программа наставничества
в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга
на 2026-2027 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	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	сообщества с выраженной гражданской позицией. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по 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:	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и

	• встречу-знакомство; • пробную рабочую встречу; • встречу-планирование; • комплекс последовательных встреч; • итоговую встречу.	кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. Цифровые портфолио 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 специалистов по хореографии «Современные подходы к организации и содержанию образовательной деятельности в детском хореографическом коллективе», «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 2026-2027 учебном

году определены следующие формы наставничества, подлежащие реализации:

- индивидуальная форма («наставник – наставляемый»);
- коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых»).

3.4. В ДД(Ю)Т предусмотрена реализация следующих **видов наставничества**:

- наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе;
- наставничество в сфере труда;
- лидерское наставничество;
- социальное наставничество.

3.5. В ДД(Ю)Т предусмотрена реализация следующих **моделей наставничества**:

- «педагог – педагог/коллектив педагогов» (в том числе сетевое и реверсивное наставничество);
- «педагог-обучающийся/коллектив обучающихся»;
- «обучающийся-обучающийся/коллектив обучающихся»;
- «социальные партнеры/родители/выпускники–обучающийся/коллектив обучающихся».

3.5.1. В рамках модели наставничества **«педагог-педагог/коллектив педагогов»** 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/обучающиеся педагогических ОУ ВПО/СПО, 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/опыта. Оценка эффективности изменений.

«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.

3.5.2. Модель наставничества «педагог – обучающийся/коллектив обучающихся» предполагает реализацию практик наставничества для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации путем передачи знаний, навыков, компетенций от наставника наставляемому. **Данная модель наставничества реализуется по основанию «развитие детской одаренности» в соответствии с Положением о системе работы с одаренными детьми в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга.**

Целевая группа: обучающиеся творческих объединений ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга всех возрастных категорий (5-17 лет).

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.).

3.5.3. Модель наставничества «Обучающийся – обучающийся/коллектив обучающихся» - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности ученического самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его

подопечных.

Данная модель 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/коллектив 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.

3.5.4. Модель наставничества **«социальные партнеры/родители/выпускники – обучающийся/коллектив обучающихся»** предполагает временное прикреплении к наставляемому наставника для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы в период наставничества на основании договорных соглашений.

Целевая группа: обучающийся/коллектив обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

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 2026-2027 учебный год	Май – август	Программа наставничества ДД(Ю)Т на 2026-2027 г.г.	Заместители директора по УВР
2. Знакомство педагогического коллектива с программой 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	Август-сентябрь	Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации	Заместители директора по УВР; куратор, педагог/психолог
4. Отбор и проверка желающих стать наставниками	Октябрь	- Психолого-педагогические методики отбора кандидатов в наставники; - Электронная анкета наставника по модели наставничества «Педагог-педагог» - Электронная анкета наставника по модели наставничества «Обучающийся-обучающийся»)	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. Организация и проведение обучения с наставниками, выявление	Октябрь-ноябрь (6 час. – три встречи)	Методические материалы Персонализированная программа наставничества:	Заместители директора по УВР; куратор, педагог/

потребности в обучении. - определение задач деятельности наставников. - Составление персонализированной программы наставничества (ППН) - Психолого-педагогические аспекты работы наставника.		- Модель наставничества «Педагог- Педагог»; - Модель наставничества «Обучающийся – Обучающийся»	психолог, методисты
7. Контроль качества деятельности наставников	По материалам цифрового портфолио наставляемого 1 раз в год	Цифровые портфолио наставляемых	Заместители директора по УВР; куратор
8. Консультирование наставников	По запросу	Журнал консультаций	Куратор, педагог/ психолог
9. Обеспечение наставников атрибутикой программы наставничества и методическими материалами	В течение года	Журнал	Заместители директора по УВР; куратор, педагог/ психолог, методисты
10. 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
11. Пополнение базы 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

12. Презентация эффективных наставнических практик на разных уровнях. 13. Организация и проведение круглого стола по итогам работы наставников.	В течение года Май	Сертификаты о представлении опыта, программы мероприятий План круглого стола	Куратор
14. Оценка уровня удовлетворенности участников Программы наставничества в ДД(Ю)Т	Июнь	Критерии	Заместители директора по УВР, куратор
15. Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программы наставничества ОО на следующий год	Июнь	- Опросник «Оценка Программы наставничества» - Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого) - Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)	Заместители директора по УВР; куратор
16. Реализация системы поощрения лучших наставников	Январь, июнь	Карта эффективности деятельности педагогического работника	Заместители директора по УВР, Куратор

