



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение

Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга

**ПРИКАЗ**

От 30.05.2022

№ 394-п

**Об утверждении Программы наставничества ГБНОУ ДУМ СПб и  
Плана реализации Программы наставничества ГБНОУ ДУМ СПб**

В соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-Р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу наставничества Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Дворца учащейся молодежи Санкт-Петербурга (далее – ГБНОУ ДУМ СПб) (прилагается).

2. Утвердить План реализации Программы наставничества («Дорожную карту») ГБНОУ ДУМ СПб на 2022-2023 учебный год (прилагается).

3. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Соколовскую Е.В.

Директор

**Н.В. Судденкова**

С приказом от 30.05.2022 № 394-п ознакомлены:

№ п/п	ФИО	Дата ознакомления с приказом, подпись
1.	Соколовская Е.В.	
2.	Подоляка М.О.	
3.	Анисимова И.А.	
4.	Косарева М.Н.	
5.	Юревич Н.К.	
6.	Чадромцева А.С.	
7.	Смирнова С.Н.	
8.	Гольм А.У.	
9.	Войнова А.В.	
10.	Золотухина А.В.	
11.	Смеховский В.С.	
12.	Иконникова С.В.	
13.	Теплякова Л.Е.	
14.	Нузбаум Е.А.	
15.	Андреева Е.В.	
16.	Смирнова А.В.	

Подоляка М.О., отдел ОХТ, 312-66-92  
Чадромцева А.С., юрисконсульт, 314-19-58



**Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию  
Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение  
Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБНОУ ДУМ СПб

\_\_\_\_\_ Н.В. Судденкова

Приказ №394-п от «30»мая 2022

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения  
Дворца учащейся молодежи Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Протокол № \_ от «\_» \_\_2022

СОГЛАСОВАНО:

Педагогический совет

Протокол № \_\_ от « » \_\_2022

СОГЛАСОВАНО:

Методический совет

Протокол № \_\_ от « » \_\_2022

**Санкт-Петербург  
2022**

## 1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении Дворце учащейся молодежи Санкт-Петербурга (далее – ГБНОУ ДУМ СПб) разработана на основании:

— Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

— Распоряжением Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-Р «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

— Уставом ГБНОУ ДУМ СПб.

1.2. Планируемые результаты реализации Программы:

— измеримое улучшение показателей ГБНОУ ДУМ СПб в образовательной, социально-культурной, спортивной и других сферах;

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

— улучшение психологического климата в ГБНОУ ДУМ СПб как среди обучающихся, так и внутри рабочего коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

— практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

— измеримое улучшение личных показателей эффективности участников программы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

— развитие партнёрских отношений между ГБНОУ ДУМ СПб и социальными партнерами.

1.3. Формирование баз наставляемых и наставников осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными специалистами ГБНОУ ДУМ СПб и социальными партнерами.

1.4. План реализации Программы («Дорожная карта») представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБНОУ ДУМ СПб) и «внешнем контуре» (партнеры ГБНОУ ДУМ СПб).

## **2. Реализация Программы.**

2.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБНОУ ДУМ СПб:

— размещение информации на официальном сайте ГБНОУ ДУМ СПб и в официальных группах ГБНОУ ДУМ СПб в социальных сетях,  
— информирование сообщества родителей, обучающихся, педагогов и специалистов ГБНОУ ДУМ СПб и социальных партнеров.

2.2. На этапе завершения Программы предусмотрено отчетное мероприятие «Подведение итогов наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб за текущий учебный год».

2.3. Исходя из потребностей ГБНОУ ДУМ СПб определены основные формы наставничества: «педагог – педагог», «обучающийся – обучающийся» («выпускник – обучающийся»), также возможно применение дополнительных форм: «студент – обучающийся», «работодатель – обучающийся» («специалист – обучающийся», «специалист – студент»), «специалист – специалист».

### **2.3.1. Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. А также, педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального (эмоционального) выгорания с молодым специалистом-педагогом, обладающего знаниями новых образовательных практик и владеющего современными информационно-компьютерными технологиями.

**Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, противодействие эмоционального выгорания и хронической усталости опытных специалистов, повышение профессионального потенциала и уровня педагогических работников, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБНОУ ДУМ СПб, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

— способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;  
— развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;  
— ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- повышать продуктивность и эффективность деятельности опытных специалистов;
- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, а также, обновлять и актуализировать знания, умения и навыки опытных специалистов;
- сформировать культуру наставничества в педагогическом сообществе ГБНОУ ДУМ СПб.

#### **Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, общественную деятельность образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

#### **Описание участников:**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник образовательного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-специалист** – опытный педагог, работающий в той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания в данной направленности.

#### **Наставляемый.**

**Вариант 1.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

**Вариант 2.** Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Вариант 3.** Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Возможные варианты формы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный специалист – неопытный специалист»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной направленности (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Реализация программы наставничества педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Дворца учащейся молодежи Санкт-Петербурга и Дорожной карты по реализации указанного Положения.

#### **2.3.2. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие между обучающихся ГБНОУ ДУМ СПб, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;

— формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества выпускников, заинтересованных в сотрудничестве с ГБНОУ ДУМ СПб.

**Ожидаемые результаты:** высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБНОУ ДУМ СПб, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня усвоения ДООП и улучшение психоэмоционального фона внутри творческого объединения образовательной организации;
- сохранность контингента;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами в процессе обучения в ГБНОУ ДУМ СПб.

**Описание участников:**

**Наставник.** Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель городских, всероссийских и международных конкурсов и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ГБНОУ ДУМ СПб (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник общественных организаций или объединений с активной гражданской позицией.

**Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ГБНОУ ДУМ СПб, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями, показывающий высокие образовательные результаты, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Возможные варианты формы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «более продвинутый – менее продвинутому» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;



— **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

— **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

### **2.3.3. Форма наставничества «студент – обучающийся»**

Форма предполагает взаимодействие обучающихся ГБНОУ ДУМ СПб и студента среднего или высшего профессионального учреждения, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории и определению с выбором дальнейшей траектории обучения.

**Цель:** успешное формирование у обучающегося ГБНОУ ДУМ СПб представлений о выборе уровня образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

#### **Задачи:**

— помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

— осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

— развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

— укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования;

— формирование культуры наставничества и устойчивого взаимодействия сообществ студентов ВУЗов и СУЗов с сообществом обучающихся ГБНОУ ДУМ СПб.

#### **Ожидаемые результаты:**

— повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

— снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

— активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

— улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление сообщества ГБНОУ ДУМ СПб.

#### **Описание участников:**

**Наставник.** Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный

к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

#### **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ГБНОУ ДУМ СПб и его сообщества.

**Вариант 2. Активный.** Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

#### **Возможные варианты формы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «более продвинутый – менее продвинутому»** - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- **взаимодействие «лидер – равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- **взаимодействие «равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная общественная деятельность;
- **взаимодействие «куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

#### **3.3.4. Форма наставничества «работодатель – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие обучающегося старшего возраста и представителя предприятия/организации (социальных партнёров), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к обучению

и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная), может происходить прикладное знакомство с профессией.

**Цель:** успешное формирование у обучающегося старшего возраста осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи:**

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося старшего возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования,
- создание устойчивого сообщества социальных партнёров и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив,
- рост числа образовательных и стартап-проектов.

**Портрет участников**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник ГБНОУ ДУМ СПб, член сообщества активных выпускников, заинтересованных в сотрудничестве с ГБНОУ ДУМ СПб.

**Наставляемый**

**Вариант 1. Активный.** Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

**Вариант 2. Пассивный.** Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения и его сообщества.

### **Возможные варианты формы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

— **взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

— **взаимодействие «коллега – коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

— **взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

### **3. Мониторинг эффективности реализации Программы.**

3.1. 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:

— оценка качества реализации Программы;

— оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

3.2. 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 ГБНОУ ДУМ СПб, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цель:**

— оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций и индивидов.

**Задачи:**

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

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

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

3.3 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, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

**Цели:**

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования групп.

**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/групп 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.



**Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию  
Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение  
Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБНОУ ДУМ СПб

\_\_\_\_\_ Н.В. Судденкова

Приказ 394-пот «30»мая 2022

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения  
Дворца учащейся молодежи Санкт-Петербурга  
на 2022-2023 учебный год**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Протокол № \_ от «\_» \_\_2022

СОГЛАСОВАНО:

Педагогический совет

Протокол № \_\_ от « » \_\_2022

СОГЛАСОВАНО:

Методический совет

Протокол № \_\_ от « » \_\_2022

**Санкт-Петербург  
2022**

**План реализации Программы наставничества («Дорожная карта»)  
ГБНОУ ДУМ СПб на 2022 – 2023 учебный год.**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Исполнител и</b>
<b>Подготовка условий</b>			
Задача: информирование о программе наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и наставников.			
1	Публикация информации о наставничестве на официальном сайте ГБНОУ ДУМ СПб и в официальной группе ВК;	Сентябрь 2022	куратор
2	Информирование педагогического сообщества ГБНОУ ДУМ СПб о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	куратор
3	Информирование родительского сообщества о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	педагоги, куратор
4	Информирование обучающихся и активных выпускников ГБНОУ ДУМ СПб о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	куратор, педагоги
5	Встречи с представителями профессиональных образовательных организаций и представителями организаций работодателей с целью информирования о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	куратор
<b>Формирование базы наставляемых</b>			
Задача: выявление конкретных потребностей обучающихся и педагогических работников ГБНОУ ДУМ СПб, которые можно решить с помощью наставничества.			
6	Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов и специалистов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор дополнительной информации о потребностях наставляемых от третьих лиц. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и законных представителей несовершеннолетних.	Сентябрь 2022	куратор, (психолог*), педагоги
7	Анализ данных от наставляемых и третьих лиц. Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов и специалистов. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Сентябрь 2022	куратор, (психолог*), педагоги
<b>Формирование базы наставников и базы тьюторов</b>			
Задача: поиск потенциальных наставников и тьюторов, формирование базы наставников и базы тьюторов.			
8	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников и тьюторов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и законных представителей несовершеннолетних.	Сентябрь 2022	куратор, (психолог*)
9	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и тьюторов, сопоставление данных с анкетами наставляемых. Оценка наставников и тьюторов по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Формирование базы наставников и базы тьюторов.	Сентябрь 2022	куратор, (психолог*)
10	Проведение собеседования с наставниками (с возможным привлечением психолога). Отбор наставников. Консультация по составлению портфолио с наставниками.	Сентябрь 2022	куратор, (психолог*)
<b>Обучение наставников и тьюторов</b>			
11	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников и тьюторов.	Весь	куратор



		период	
12	Обучение наставников и тьюторов.	Весь период	куратор, (психолог*)
<b>Формирование наставнических пар/групп</b>			
13	Организация встречи-знакомства тьюторов, наставников и наставляемых. Презентация наставников.	Октябрь 2022	куратор
14	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого.	Октябрь 2022	куратор, (психолог*)
15	Анализ анкет групповой встречи и формирование пар/групп наставников и наставляемых.	Октябрь 2022	куратор, (психолог*)
16	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Подписание наставником и наставляемым соглашений о совместной деятельности.	Октябрь 2022	куратор, руководитель
17	Назначение наставников и тьюторов и закрепление пар/групп наставников и наставляемых распоряжением директора ГБНОУ ДУМ СПб.	Октябрь 2022	куратор
<b>Организация работы наставнических пар/групп</b>			
18	Проведение организационных и пробных встреч наставника и наставляемого.	Октябрь 2022	куратор
19	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени. Выбрать формы взаимодействия для каждой пары/группы. Составить планы индивидуального развития наставляемого.	Ноябрь 2022	куратор, (психолог*)
20	Регулярные взаимодействие наставника и наставляемого. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.	Ноябрь 2022 – Апрель 2023	наставники, наставляемые, тьюторы, куратор
21	Промежуточный мониторинг (анкетирование). Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели. При необходимости – коррекция индивидуальных планов.	Декабрь 2022	куратор
22	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворённости участием в программе наставничества.	Апрель 2023	куратор, (психолог*), наставник
<b>Завершение наставничества</b>			
Задача: оценка качества реализации программы наставничества и подведение итогов работы.			
23	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Апрель 2023	куратор
24	Проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участников. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Апрель 2023	куратор, (психолог*)
25	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	Май 2023	куратор, методисты
26	Организация и проведение заключительного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	Май 2023	куратор, педагоги- организаторы
27	Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте ГБНОУ ДУМ СПб, официальной группе ВК;	Май 2023	куратор,

	и на сайтах организаций партнёров.		
28	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и тьюторов, и базу наставляемых. Формирование долгосрочной базы наставников и тьюторов, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	Май 2023	куратор

\* приглашённый психолог

### **Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2022 – 2023 учебном году;

не менее 20% в 2023 – 2024 учебном году;

не менее 30% в 2024 – 2025 учебном году;

не менее 50% в 2025 – 2026 учебном году;

не менее 70% в 2026 – 2027 учебном году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2022 – 2023 учебном году;

не менее 20% в 2023 – 2024 учебном году;

не менее 30% в 2024 – 2025 учебном году;

не менее 50% в 2025 – 2026 учебном году;

не менее 70% в 2026 – 2027 учебном году.