



**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 определение 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.