



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение

Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга

ПРИКАЗ

От _____

№ _____

**Об утверждении Программы наставничеств ГНОУ ДУМ СПб и
Плана реализации Программы наставничества ГНОУ ДУМ СПб**

Во исполнение распоряжения 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» и в целях создания развивающей и поддерживающей среды в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении Дворце учащейся молодежи Санкт-Петербурга,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу наставничества ГБНОУ ДУМ СПб (прилагается).
2. Утвердить План реализации («Дорожную карту») Программы наставничества ГБНОУ ДУМ СПб (прилагается).
3. Ввести в действие Программу и План реализации в новом 2022/2023 учебном году с 01.09.2022.
4. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Соколовскую Е.В.

Директор

Н.В. Судденкова

С приказом от _____ № _____ ознакомлены:

№ п/п	ФИО	Дата ознакомления с приказом, подпись
1.	Соколовская Е.В.	
2.	Подольяка 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.	



**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 ____- от «__» ____ 20__-г.

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

**Санкт-Петербург
2022**

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Дворца учащейся молодежи Санкт-Петербурга (далее – Программа) 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 25.12.2019 № 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).

Образовательный процесс в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении Дворце учащейся молодежи Санкт-Петербурга (далее – ГБНОУ ДУМ СПб) характеризуется следующими успехами и проблемами.

Сильные стороны:

- наличие условий для повышения качества образования;
- стабильный коллектив педагогических работников;
- сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации;
- ГБНОУ ДУМ СПб расположен в историческом центре города, что позволяет воспользоваться в образовательном процессе географической доступностью музеев, памятников культуры, архитектурных ансамблей.

Слабые стороны:

- недостаточно высокий уровень исследовательской деятельности обучающихся;
- недостаточно развита проектная деятельность обучающихся;
- не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий;
- недостаточная согласованность позиций родителей и педагогов в области воспитания и образования;
- не в достаточной степени развито волонтерское взаимодействие с другими организациями;
- негативное влияние внешней среды на развитие личности, общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры молодежи.

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 от 10 до 22 лет, педагогических работников и специалистов.

Характеристика контингента ГБНОУ ДУМ СПб на 01.05.2022 (см. приложение 1).

Задачами внедрения Целевой модели в ГБНОУ ДУМ СПб являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБНОУ ДУМ СПб, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в ГБНОУ ДУМ СПб разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 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 № 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»;

— Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга 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»;

— 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 ГБНОУ ДУМ СПб и определяет порядок организации наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества куратором ответственным за внедрение Целевой модели наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб, принята на заседании педагогического совета ГБНОУ ДУМ СПб, утверждена руководителем ГБНОУ ДУМ СПб.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБНОУ ДУМ СПб основывается на следующих принципах:

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

— *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования 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 ГБНОУ ДУМ СПб 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 и основными для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «обучающийся – обучающийся» («выпускник – обучающийся»), «педагог – педагог». А также, возможны дополнительные формы «студент – обучающийся», «работодатель – обучающийся» («специалист – обучающийся», «специалист – студент»), «специалист – специалист».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

— измеримое улучшение показателей ГБНОУ ДУМ СПб в образовательной, социальной, 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 «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

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

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

— развитие партнёрских отношений между ГБНОУ ДУМ СПб и другими организациями.

II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБНОУ ДУМ СПб) и «внешнем контуре» (партнеры ГБНОУ ДУМ СПб). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными специалистами ГБНОУ ДУМ СПб, располагающими информацией о потребностях обучающихся, педагогов и специалистов, как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБНОУ ДУМ СПб. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб

Этапы	Мероприятия	Итоги
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>— Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБНОУ ДУМ СПб.</p> <p>— Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>— Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>— Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБНОУ ДУМ СПб.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБНОУ ДУМ СПб (характеристика контингента ГБНОУ ДУМ СПб – приложение 1)</p> <p>«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).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа</p>

		наставничества.
Формирование базы наставляемых	<p>— Выявление конкретных проблем обучающихся, педагогов и специалистов ГБНОУ ДУМ СПб, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>— Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	База наставляемых, Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых (приложение 3).
Формирование базы наставников и тьюторов	<p>Работа внутри ГБНОУ ДУМ СПб включает действия по формированию базы из числа:</p> <p>— обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</p> <p>— педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической и рабочей атмосферы;</p> <p>— родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов,</p> <p>— организаторов досуговой</p>	<p>База наставников и тьюторов, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <p>— базу наставников и тьюторов из числа активных педагогов и специалистов;</p> <p>— базу для формы «ученик-ученик» («выпускник – ученик»);</p> <p>— базу наставников студентов;</p> <p>— базу наставников от предприятий/организаций.</p>

	<p>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"> — выпускников, заинтересованных в поддержке ГБНОУ ДУМ СПб; — студентов ВУЗов и СУЗов; — сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); — успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; — представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
<p>Отбор и обучение наставников и тьюторов</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Выявление наставников и тьюторов, подходящих для конкретной формы. — Обучение наставников для работы с наставляемыми и тьюторов для работы с наставниками 	<ul style="list-style-type: none"> — Заполненные заявления и анкеты всеми потенциальными наставниками и тьюторами. — Собеседование. — Приказ о назначении наставников и тьюторов. — Обучение наставников и тьюторов. — Портфолио наставников и тьюторов.

<p>Формирование пар/групп</p>	<p>— Встреча всех отобранных наставников и тьюторов с наставляемыми. — Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения тьюторов, наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении наставнических пар/групп Составление индивидуальных маршрутов наставляемых.</p>
<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в парах/группах так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: — встречу-знакомство, — пробную рабочую встречу, — встречу-планирование, — комплекс последовательных встреч, — итоговую встречу.</p>	<p>Прохождение и заполнение индивидуального маршрута наставляемого. Мониторинг: — обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); — сбор обратной связи от тьюторов, наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>
<p>Завершение Программы</p>	<p>— Подведение итогов работы каждой пары/группы. — Оповещение участников пары/группы и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, Банк методических материалов, Развитое сообщество</p>

	<p>— Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБНОУ ДУМ СПб.</p> <p>— Популяризация эффективных практик.</p>	ГБНОУ ДУМ СПб
--	---	---------------

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. 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,
- размещение информации на сайте посвящённом наставничеству и в тематической группе ВКонтакте,
- информирование сообщества родителей, детей, педагогов и специалистов ГБНОУ ДУМ СПб и социальных партнеров.

3.2. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие:

- отчётное мероприятие «Подведение итогов наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб за 2022 – 2023 учебный год».

3.3. Исходя из образовательных потребностей ГБНОУ ДУМ СПб определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «обучающийся – обучающийся» («выпускник – обучающийся»), «педагог – педагог». А также, возможно применение форм: «студент – обучающийся», «работодатель – обучающийся» («специалист – обучающийся», «специалист – студент»), «специалист – специалист».

3.4. 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 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 учителя, а также, обновлять и актуализировать знания, умения и навыки опытных специалистов;
- сформировать культуру наставничества в учительском сообществе ГБНОУ ДУМ СПб.

Ожидаемые результаты:

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

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ГБНОУ ДУМ СПб. Педагогическим наставляемым получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

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 школьного 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 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.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Ознакомительный	— Установочная встреча наставника и наставляемого. — Определение спектра проблем, требующих решения. — Определение графика и формата взаимодействия.	Сентябрь 2022	Куратор, Наставники
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Сентябрь – Декабрь 2022	Наставники
Рефлексивный	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия.	Декабрь 2022	Куратор, Наставники
Деятельностный	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.	Январь 2022	Куратор, Наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику.	Февраль – Май 2023	Наставники

Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете Дворца	Май 2023	Директор, Администрация, Куратор
	Подготовка и проведение отчётного мероприятия «Подведение итогов наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб за 2022 – 2023 учебный год»	Май 2023	Директор, Администрация, Куратор, Наставники

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 учитель 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).

3.4. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»

Предполагает взаимодействие между обучающимися 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 экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

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 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 внутри класса и школы.

Описание участников:

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, 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 низшей по отношению к наставнику ступени, 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.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Ознакомительный	— Установочная встреча наставника и наставляемого. — Определение спектра проблем, требующих решения. — Определение графика и формата взаимодействия.	Сентябрь 2022	Куратор, Тьюторы
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Сентябрь – Декабрь 2022	Наставники
Рефлексивный	Промежуточный отчет о работе в формате круглого стола Рефлексия	Декабрь 2022	Куратор, Наставники
Деятельностный	Корректировка плана взаимодействия на основе проведенной рефлексии.	Январь 2022	Куратор, Наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику.	Февраль – Май 2023	Наставники
Рефлексивный	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2023	Куратор, Наставники
	Подготовка к отчётному мероприятию «Подведение итогов наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб за 2022 – 2023 учебный год»	Май 2023	Директор, Администрация, Куратор, Тьюторы, Наставники

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 продвинутой – менее продвинутой»** - 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.

3.5. Форма наставничества «студент – обучающийся»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся ГБНОУ ДУМ СПб и студента среднего или высшего профессионального учреждений, 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 следующей ступени 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 выбрать 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.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Предварительный	— Поиск и отбор студентов, желающих выступить в роли наставников.		Куратор, Руководители объединений (студий)
Ознакомительный	— Установочная встреча наставника и наставляемого. — Определение спектра проблем, требующих решения. — Определение графика и формата взаимодействия.	Сентябрь 2022	Куратор, Руководители объединений (студий)
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Сентябрь – Декабрь 2022	Наставники
Рефлексивный	Промежуточный отчет о работе в формате круглого стола Рефлексия	Декабрь 2022	Куратор, Наставники
Деятельностный	Корректировка плана взаимодействия на основе проведенной рефлексии.	Январь 2022	Куратор, Наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по	Февраль – Май 2023	Наставники

	графику.		
Рефлексивный	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2023	Куратор, Наставники
	Подготовка к отчётному мероприятию «Подведение итогов наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб за 2022 – 2023 учебный год»	Май 2023	Директор, Администрация, Куратор, Наставники, Руководители объединений (студий)

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 внеурочная 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.

3.6. 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 предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив,
- рост числа образовательных и стартап-проектов.

Портрет участников

Наставник. Нравнодушный 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.

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.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Предварительный	— Поиск и отбор специалистов (работников), желающих выступить в роли наставников.		Куратор, Руководители объединений (студий)
Ознакомительный	— Установочная встреча наставника и наставляемого. — Определение спектра проблем, требующих решения. — Определение графика и формата взаимодействия.	Сентябрь 2022	Куратор, Руководители объединений (студий)
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Сентябрь – Декабрь 2022	Наставники
Рефлексивный	Промежуточный отчет о работе в формате круглого стола Рефлексия	Декабрь 2022	Куратор, Наставники
Деятельностный	Корректировка плана взаимодействия на основе проведенной рефлексии.	Январь 2022	Куратор, Наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику.	Февраль – Май 2023	Наставники
Рефлексивный	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2023	Куратор, Наставники
	Подготовка к отчётному мероприятию «Подведение итогов наставничества в ГБНОУ ДУМ СПб за 2022 – 2023 учебный год»	Май 2023	Директор, Администрация, Куратор, Наставники, Руководители объединений (студий)

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 – молодой 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.

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:

- оценка качества реализации Программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/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.

Цели:

- оценка качества реализуемой Программы;

— 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 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, 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 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.

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента и инфраструктуры ГБНОУ ДУМ СПб по состоянию на 01.05.2022.

N п/п	Показатели	Единица измерения, ответственный
1.	Образовательная деятельность	
1.1	Общая численность учащихся, в том числе:	3 841 человек
1.1.1	Детей дошкольного возраста (3-7 лет)	253 человека
1.1.2	Детей младшего школьного возраста (7-11 лет)	478 человек
1.1.3	Детей среднего школьного возраста (11-15 лет)	577 человек
1.1.4	Детей старшего школьного возраста (15-17 лет)	1 357 человек
1.1.5	Детей, совершеннолетних (17-22 лет)	1 176 человек
1.2	Численность учащихся, обучающихся по образовательным программам по договорам об оказании платных образовательных услуг	57 человек
1.3	Численность/удельный вес численности учащихся, занимающихся в 2 и более объединениях (кружках, секциях, клубах), в общей численности учащихся	1 625 человек/42,6%
1.4	Численность/удельный вес численности учащихся с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, в общей численности учащихся	3 841 человек/100%
1.5	Численность/удельный вес численности учащихся по образовательным программам для детей с выдающимися способностями, в общей численности учащихся	1 070 человек/28%
1.6	Численность/удельный вес численности учащихся по образовательным программам, направленным на работу с детьми с особыми потребностями в образовании, в общей численности учащихся, в том числе:	9 человек/0,2%,
1.6.1	Учащиеся с ограниченными возможностями здоровья	0 человек/0%
1.6.2	Дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей	8 человек/0,2%
1.6.3	Дети-мигранты	1 человек/0%
1.6.4	Дети, попавшие в трудную жизненную ситуацию	0 человек/0%
1.7	Численность/удельный вес численности учащихся, занимающихся учебно-исследовательской, проектной деятельностью, в общей численности учащихся	19/0,3%
1.8	Численность/удельный вес численности учащихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции), в общей численности учащихся, в том числе:	864 человека/22,5%,
1.8.1	На муниципальном уровне	383 чел о века/10%
1.8.2	На региональном уровне	118 человек/3%
1.8.3	На межрегиональном уровне	16 человек/0,4%
1.8.4	На федеральном уровне	165 человек/4%
1.8.5	На международном уровне	181 человек/5%
1.9	Численность/удельный вес численности учащихся-победителей и призеров массовых мероприятий (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции), в общей численности учащихся, в том числе:	677 человек/17 %
1.9.1	На муниципальном уровне	293 человека/7 %
1.9.2	На региональном уровне	68 человек/2%
1.9.3	На межрегиональном уровне	12 человек/0,3%
1.9.4	На федеральном уровне	161 человек/4%

1.9.5	На международном уровне	143 человека/3%
1.10	Численность/удельный вес численности учащихся, участвующих в образовательных и социальных проектах, в общей численности учащихся, в том числе:	26 человек /0,68%
1.10.1	Муниципального уровня	0 человек/0%
1.10.2	Регионального уровня	0 человек/0%
1.10.3	Межрегионального уровня	0 человек/0%
1.10.4	Федерального уровня	0 человек/0%,
1.10.5	Международного уровня	26 человек /0,68%
1.11	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией, в том числе:	232 единицы
1.11.1	На муниципальном уровне	81 единица
1.11.2	На региональном уровне	138 единиц
1.11.3	На межрегиональном уровне	1 единица
1.11.4	На федеральном уровне	3 единицы
1.11.5	На международном уровне	9 единиц
1.12	Общая численность педагогических работников	231 человек
1.13	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	207 человек/89%
1.14	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля), в общей численности педагогических работников	129 человек/55%
1.15	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	22 человека/9%
1.16	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля), в общей численности педагогических работников	20 человек/8%
1.17	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория в общей численности педагогических работников, в том числе:	80 человек/34%
1.17.1	Высшая	32 человека/14%
1.17.2	Первая	48 человек/20%
1.18	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	
1.18.1	До 5 лет	70 человек/30%
1.18.2	Свыше 30 лет	27 человек/11%
1.19	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 30 лет	64 человека/27%
1.20	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте от 55 лет	50 человек/21%
1.21	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	Педагогические работники 119 человек/36% административно-хозяйственные работники
1.22	Численность/удельный вес численности специалистов, обеспечивающих методическую деятельность образовательной организации, в общей численности сотрудников образовательной организации	34 человека/ 0%
1.23	Количество публикаций, подготовленных педагогическими работниками образовательной организации:	
1.23.1	За 3 года	111 единиц
1.23.2	За отчетный период	47 единиц
1.24	Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания	да

2.	Инфраструктура	
2.1	Количество компьютеров в расчете на одного учащегося	34 единицы
2.2	Количество помещений для осуществления образовательной деятельности, в том числе:	56 единиц
2.2.1	Учебный класс	42 единицы
2.2.2	Лаборатория	0 единиц
2.2.3	Мастерская	1 единица
2.2.4	Танцевальный класс	8 единиц
2.2.5	Спортивный зал	1 единица
2.2.6	Бассейн	0 единиц
2.3	Количество помещений для организации досуговой деятельности учащихся, в том числе:	2 единицы
2.3.1	Актовый зал	0 единиц
2.3.2	Концертный зал	1 единица
2.3.3	Игровое помещение	1 единица
2.4	Наличие загородных оздоровительных лагерей, баз отдыха	да
2.5	Наличие в образовательной организации системы электронного документооборота	нет
2.6	Наличие читального зала библиотеки, в том числе:	нет
2.6.1	С обеспечением возможности работы на стационарных компьютерах или использования переносных компьютеров	нет
2.6.2	С медиатекой	нет
2.6.3	Оснащенного средствами сканирования и распознавания текстов	нет
2.6.4	С выходом в Интернет с компьютеров, расположенных в помещении библиотеки	нет
2.6.5	С контролируемой распечаткой бумажных материалов	нет
2.7	Численность/удельный вес численности учащихся, которым обеспечена возможность пользоваться широкополосным Интернетом (не менее 2 Мб/с), в общей численности учащихся	3841 человек/100%

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

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнител и
Подготовка условий			
Задача: информирование сообщества ГБНОУ 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; на сайте посвящённом наставничеству и в тематической группе ВК.	Сентябрь 2022	Администрация, куратор
2	Информирование педагогического сообщества ГБНОУ ДУМ СПб о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	Администрация, куратор
3	Информирование родительского сообщества о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	Администрация, педагоги, куратор
4	Информирование обучающихся и активных выпускников ГБНОУ ДУМ СПб о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	Администрация, куратор, педагоги
5	Встречи с представителями профессиональных образовательных организаций и представителями организаций работодателей с целью информирования о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2022	Куратор
Формирование базы наставляемых			
Задача: выявление конкретных потребностей, обучающихся и педагогов 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 сбор и 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
Формирование базы наставников и тьюторов			
Задача: поиск потенциальных наставников и тьюторов, формирование базы наставников и тьюторов.			
8	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников и тьюторов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и 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 участников наставников и тьюторов по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга	Сентябрь 2022	Куратор, (психолог)

	влияния программ на всех участников. Формирование базы наставников и тьюторов.		
10	Проведение собеседования с наставниками (с возможным привлечением психолога). Отбор наставников. Консультация по составлению портфолио с наставниками.	Сентябрь 2022	Куратор, (психолог)
11	Приказ руководителя ГБНОУ ДУМ СПб о назначении наставников и тьюторов.	Октябрь 2022	Куратор, (психолог)
Обучение наставников и тьюторов			
12	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников, тьюторов и куратора.	Весь период	Администрация, куратор
13	Обучение куратора, тьюторов, наставников.	Весь период	Администрация, куратор, методисты, (психологи)
Формирование наставнических пар/групп			
14	Организация встречи-знакомства наставников и наставляемых. Презентация наставников.	Октябрь 2022	Куратор
15	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого.	Октябрь 2022	Куратор, (психолог)
16	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.	Октябрь 2022	Куратор, (психолог)
17	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Подписание наставником и наставляемым соглашений о совместной деятельности.	Октябрь 2022	Куратор, руководитель
18	Закрепление пар/групп распоряжением руководителя ГБНОУ ДУМ СПб.	Октябрь 2022	Руководитель
19	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Октябрь 2022	Куратор
20	Проведение второй, пробной, встречи наставника и наставляемого.	Октябрь 2022	Куратор
Организация работы наставнических пар/групп			
21	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 план индивидуального развития наставляемого.	Ноябрь 2022	Куратор, (психолог)
22	Регулярные встречи 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
23	Промежуточный мониторинг (анкетирование). Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели. При необходимости – коррекция индивидуальных планов.	Декабрь 2022	Куратор
24	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворённости участием в программе наставничества.	Май 2023	Куратор, (психолог), наставник

Завершение наставничества

Задача: оценка качества реализации программы наставничества и подведение итогов.

25	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Май 2023	Куратор
26	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программы на всех участников. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Май 2023	Куратор, (психолог)
27	Организация и проведение заключительного (торжественного) мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	Май 2023	Руководитель, администрация, куратор, педагоги- организаторы
28	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	Май 2023	Куратор, методисты
29	Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте ГБНОУ ДУМ СПб, официальной группе ВК; на сайте посвящённом наставничеству, в тематической группе ВК и сайтах организаций партнёров.	Май 2023	Куратор, администрация
30	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

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.