ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА «У ВОЗНЕСЕНСКОГО МОСТА»
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Принято
на педсовете ГБУДО ДТ
«У Вознесенского моста»
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от
30.08.2026

Согласовано
Профсоюзный комитет
ГБУДО ДТ «У Вознесенского
моста»
Председатель ПМО
_____ А.С. Герасименко
Протокол № 7 от 31.08.2026

Утверждено
Директор ГБУДО ДТ
«У Вознесенского моста»
Адмиралтейского района
_____ О.А. Музиль
Приказ № 173-ОД от 31.08.2026

Учтено мнение Совета
родителей (законных представителей)
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»
Адмиралтейского района

Программа наставничества

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец творчества «У Вознесенского моста» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

2026-2027
учебный год

Программа наставничества
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец творчества «У Вознесенского моста»
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Дворец) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № 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», Распоряжения Комитета по образованию от 30 марта 2022г. № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 21 мая 2026 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации».

Образовательный процесс Дворца характеризуется следующими успехами и проблемами:

- сильные стороны: наличие условий для повышения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов; стабильный коллектив педагогических работников; сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта, эффективное взаимодействие с социальными партнерами); Дворец творчества расположен в историческом центре города, что позволяет воспользоваться в образовательном процессе географической доступностью исторических, архитектурных, культурных и других достопримечательностей.

- слабые стороны: материально-техническая база; недостаточный спектр дополнительных общеобразовательных программ для детей среднего и старшего возраста; недостаточно высокий уровень исследовательской деятельности воспитанников; 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; негативное влияние внешней среды на развитие личности, общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры молодежи.

Реализация Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества, доступности и эффективности дополнительного образования детей, 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 всех возрастов, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами реализации Программы наставничества во Дворце являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

− преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

− создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

− формирование 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 программах;

− создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

− адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;

− плавный «вход» молодого (или нового) педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- внедрение партнёрской модели наставничества по проблеме профессионального выгорания сотрудников педагогов;

− создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) во Дворце творчества разработана на основании Федеральных законодательных актов Российской Федерации, указанных в пояснительной записке, Уставом Дворца и определяет порядок организации наставничества во Дворце творчества.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета Дворца, согласована с Советом родителей Дворца, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы во Дворце основывается на следующих принципах:

− «не навреди» - предполагает реализацию Программы 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 обследования обманным путем;

− индивидуализации - направлена на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

− легитимности, согласно которой деятельность по реализации Программы 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 во Дворце научно обоснованных и проверенных технологий;

− системности - предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

− стратегической целостности - определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

− комплексности - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;

− личной ответственности, которая предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «педагог – педагог», «педагог – обучающийся» и «обучающийся – обучающийся», «выпускник-обучающийся». Могут применятся другие формы наставничества, необходимые на текущий момент, в том числе с привлечением родителей.

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

– измеримое улучшение показателей Дворца в образовательной и социокультурной сферах;

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

– улучшение психологического климата во Дворце как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанно с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;

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

– формирование сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности Дворца творчества по реализации Программы наставничества

2.1. Реализация Программы наставничества представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» и «внешнем контуре».

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставников (Приложение 2).

Формирование базы осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными

педагогическими работниками Дворца, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся во Дворце. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка Условий для запуска Программы.	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы во Дворце. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета Дворца. Дорожная карта реализации Программы (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 1). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели (Программы наставничества). Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Дворца, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	Результаты анкетирования запросов
Формирование базы наставников	1. Работа внутри Дворца включает действия по формированию базы наставников из числа: • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников совета родителей Дворца, • организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке Дворца; • представители других организаций, с	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов Дворца, -базу для формы «студент/выпускник – обучающийся» (Приложение 2).

	которыми есть партнерские связи	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Составление персонализированных программ наставничества.
Реализация Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Дворца. 3. Популяризация эффективных практик	Итоговые мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Дворца.

III. Реализация Программы наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения Дворца: размещение информации на официальном сайте Дворца (www.ddtvm.ru, рубрика «Наставничество») и в официальных группах Дворца в социальных сетях (основная группа - http:/vk/.com/uvoznesenskogomosta и группы отделов и творческих коллективов, чаты в мессенджерах), сбор-старт для участников Программы наставничества, информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педколлектива.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – фестиваль передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство».

3.2. Исходя из образовательных потребностей Дворца определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог», «педагог - обучающийся», «обучающийся - обучающийся» и «студент/выпускник – обучающийся». Инновационной формой наставничества может быть привлечение к участию в программе родителей обучающихся.

3.3. ***Форма наставничества «педагог-педагог».***

Цель: успешное закрепление в должности педагога дополнительного образования молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды во Дворце, 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 начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Наставник – **о**пытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности

(дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

План реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	• Установочная встреча наставника и наставляемого. • Определение спектра проблем, требующих решения. • Определение графика и формата взаимодействия.	Октябрь 2026	Куратор ПН
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	Август 2026	Наставники
	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	Август 2026	Наставники
	Старт программы наставничества - организационно-обучающий семинар для участников программы наставничества	Октябрь 2026	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, зав. отделами, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Октябрь 2026 - май 2027	Наставники
	районный конкурс наставнических практик «Ступени мастерства»	Ноябрь 2026	Директор, зам. директора во ММР, куратор ПН
	Обучающие семинары для участников программы наставничества, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций	ноябрь декабрь 2026, январь, Февраль, март 2027	куратор ПН
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия.	Январь-февраль 2027	Куратор ПН, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.	Февраль 2027	Куратор ПН, наставники
	Конкурс пед. достижений ДТ, номинация «Наставник», мастер-классы наставников	Февраль 2027	Куратор ПН, наставники
	Участие в ПМОФ – 2027	Март 2027	Директор, зам. директора по ММР, куратор ПН
	Участие участников программы в 37-й районной научно-практической конференции «Опыт. Находки. Перспективы».	Апрель 2027	Директор, зам. директора во ММР, наставники

	Подготовка и проведение итогового фестиваля передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство»	май 2027	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Фестиваль детского наставничества «Мы вместе!»	Май 2027	Куратор детского наставничества, куратор ПН
	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете Дворца	Май 2027	Директор, зам. директора во ММР, куратор ПН
Рефлексивный	Анализ деятельности, итоговый мониторинг участия в программе, составление отчета	Май-июнь 2027	куратор ПН

Формы наставничества «ученик/выпускник – обучающийся» «педагог-обучающийся»

Цель: улучшение образовательных результатов обучающихся, 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;
- формирование устойчивого детского сообществ.

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 детского сообщества.

Описание участников:

Наставник – ответственный, социально активный ученик/выпускник творческого коллектива Дворца творчества 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 других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. Педагог – руководитель детского творческого коллектива, который сам является наставником обучающихся или является наставником детского наставничества в коллективе.

Наставляемый – мотивированный к получению богатого опыта социально-значимой и образовательной деятельности обучающийся или группа обучающихся, желающие развить

собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

План реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	• Поиск и отбор обучающихся/выпускников и педагогов, желающих выступить в роли наставников	Сентябрь 2026	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, руководители объединений
Ознакомительный	• Установочная встреча наставника и наставляемого • Определение спектра вопросов, требующих более глубокого изучения • Определение графика и формата взаимодействия • Составление плана взаимодействия	Октябрь 2026	Куратор детской ПН, руководители объединений
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год. Определение вопросов, требующих более глубокого изучения. Определение графика взаимодействия и формата.	Сентябрь 2026	Куратор детской ПН, наставники детского наставничества, наставники, руководители объединений
	Старт детского наставничества «Мы вместе!»	Октябрь 2026	Куратор детской ПН, наставники детского наставничества, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Октябрь 2026 – май 2027	Куратор детской ПН, наставники детского наставничества, наставники
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия Рефлексия	Январь-февраль 2027	Куратор детской ПН, руководители объединений, наставники детского наставничества, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	Февраль 2027	руководители объединений, наставники
	Подготовка к итоговому фестивалю детского наставничества «Мы вместе!»	Май 2027	Куратор детской ПН, руководители объединений, наставники детского наставничества, наставники и

			наставляемые
Рефлексивный	Фестиваль детского наставничества «Мы вместе!»	Май 2027	Куратор детской ПН, руководители объединений, наставники детского наставничества, наставники и наставляемые
	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2027	Наставники, наставники детского наставничества

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 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 состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

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

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1) оценка качества реализуемой Программы;

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

Задачи:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

• контроль процесса наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством яндекс-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:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.

Приложение 1.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества во Дворце в 2026-2027 уч.г.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска Программы	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение методических материалов по созданию персонализированной программы наставничества 1.2. Изучение Концепции развития наставничества до 2030 года 1.3. Изучение изменений в Трудовом Кодексе РФ	Август-сентябрь 2026 года	Куратор ПН
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Включение в повестку дня Педагогического совета вопроса «О реализации Программы наставничества» 2.2. Тематическая встреча в детских коллективах с родительским сообществом с целью информирования о Программе наставничества и учета мнения. 2.3. Тематическая встреча в детских коллективах с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о Программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися Дворца с целью информирования о Программе наставничества (группы по интересам). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников. 2.6. Обновление материалов рубрики на сайте Дворца и в соц.группе «ВКонтакте».	Август-сентябрь 2026 г.	Директор, куратор ПН, зав.отделами
	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества во Дворце	3.1. Разработка и утверждение программы наставничества во Дворце. 3.2. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации Программы наставничества во Дворце (Плана реализации Целевой модели). 3.4. Назначение наставников и наставников детского наставничества (издание приказа, заключение доп. соглашений к трудовому договору). 3.5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента Дворца	Август-сентябрь 2026 г	Директор, куратор ПН

		3.6. Корректировка Положения о системе наставничества в образовательном учреждении в соответствии с внесением изменений в Трудовой Кодекс РФ.		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь-октябрь 2026 г.	Кураторы ПН, наставники
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Октябрь 2026 г.	Директор, Куратор ПН, руководители объединений
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников и формировании пар/групп. 4. Обучение наставников по их запросам в течение уч. года. 5. Мастер-классы наставников в рамках конкурса пед.	Октябрь 2026 г. Ноябрь 2026 - апрель 2027 г. Февраль 2017	Куратор ПН,

		достижений ДТ 6.Районный конкурс лучших практик наставничества «Ступени мастерства»	Ноябрь 2026 г.	
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников Программы с представлением наставников. 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя Дворца. 5. Создание наставниками программ наставничества.	Октябрь 2026	Куратор ПН, зав.отделами, наставники
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого. 3 Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников Программы 7. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в Программе.	Октябрь 2026 г.-май 2027 г.	Куратор ПН, наставники
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для	1. Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в Программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния Программы на всех участников.	Апрель 2026 г. - май 2027 г.	Куратор ПН, руководители объединений, наставники, наставники детского наставничества

	популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	3. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, представителей администрации ДТ, организаций-партнеров. 4. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников. 5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества. 6. Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Дворца и в группе ВК. 7. Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников. 8. Формирование долгосрочной базы наставников.		

Приложение 2.

Примерная форма базы наставников

№	ФИО	Контактные данные для связи	Место работы /учебы	Основные компетенции	Важные для программы достижения	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на Программу наставничества	Дата вхождения в Программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы / учебы наставляемого	Дата завершения Программы	Результаты Программы