

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета

МБУДО «Ахвахский РЦДО»

«16» марта 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО:



Директор МБУДО «Ахвахский РЦДО»

/Абакаров А.Н./

«16» марта 2026 г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного  
образования «Ахвахский районный центр  
дополнительного образования»**

**с. Карата 2026 г.**

## Содержание

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Пояснительная записка .....                                                       | 3  |
| Цели и задачи Программы .....                                                        | 3  |
| 2. Нормативная основа реализации программы наставничества .....                      | 4  |
| 3. Ожидаемые результаты программы .....                                              | 5  |
| 4. Содержательный раздел .....                                                       | 6  |
| 4.1. Механизм управления программой наставничества .....                             | 6  |
| 4.2. Этапы реализации целевой модели наставничества .....                            | 7  |
| 4.3. Основные формы, технологии и методы работы педагога-наставника .....            | 8  |
| Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог» .....                       | 10 |
| 4.4. Методы и формы работы педагога-наставника: .....                                | 12 |
| 5. Мониторинг программы наставничества .....                                         | 13 |
| 5.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества ..... | 13 |
| 5.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех обучающихся .....                  | 13 |
| 5.3. Результаты программы .....                                                      | 14 |
| 6. Механизмы мотивации и поощрения наставников .....                                 | 15 |
| Приложение: Планы реализации по форме «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся» ..... | 16 |
| 1. Пояснительная записка.                                                            |    |

Наставничество - это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам и обучающимся.

**1.1. Актуальность программы.** Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на реализацию регионального проекта "Успех каждого ребенка", поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

Программа наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Ахвахский районный МБУДО «Ахвахский РЦДО» дополнительного образования», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Программа), разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

### **1.2. Цели, задачи и функции программы наставничества**

**Цель программы-** обеспечение развития обучаючников внедрения Целевой модели наставничества в МБУДО «Ахвахский РЦДО» и улучшение личных показателей их эффективности.

Создание системы наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Ахвахский районный МБУДО «Ахвахский РЦДО» дополнительного образования» (далее- МБУДО «Ахвахский РЦДО») позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

### **1.3. Задачи Программы.**

1. Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.

2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций МБУДО «Ахвахский РЦДО» а и с целью закрепления их в образовательной организации.

3. Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов обучающегося через обучающие в конкурсах, проектной деятельности.

4. Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ)

5. Оценить результаты программы и ее эффективность. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

**1.4. Целевая группа** реализации программы наставничества: педагоги, молодые специалисты, обучающиеся.

**1.5. Срок реализации** программы -1 учебный год.

**1.6. Формы** наставничества: «Педагог-педагог», «педагог-обучающийся».

### **2. Нормативная основа реализации программы наставничества**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 .12. 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обобучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обобучающимися».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

- Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование»,

- Приказ Министерства образования и науки Республики Дагестан от 14 марта 2022 г. N 05-02-1- 233/22 "О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Дагестан"

- Устав МБУДО «Ахвахский РЦДО»;

- Положение о системе наставничества в МБУДО «Ахвахский РЦДО».

### **3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества**

3.1. Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.2. Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в МБУДО «Ахвахский РЦДО»е включают:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных МБУДО «Ахвахский РЦДО»ов непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
- другие материально-технические ресурсы.

3.5. Финансово-экономические условия включают в себя мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества.

обучаюльники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

3.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование обучающихся системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

#### **4. Ожидаемые результаты программы**

4.1.1. В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, обучающимся в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
6. Улучшение образовательных показателей обучающихся, рост числа обучающихся, обучающимся и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
10. Улучшение психологического климата в МБУДО «Ахвахский РЦДО» внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.
12. Увеличение обучающихся, обучающимся в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

#### **4.2. Организация контроля и оценки.**

В качестве текущего контроля 1 раз в 2 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на совещании при директоре, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом педагогическом совете.

4.3. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников.
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

#### **5. Содержательный раздел 5.1.**

##### **Механизм управления программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от обучающихся программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих обучающихся программы.

- Формирование базы наставляемых:

- S из числа педагогов:

- о молодых специалистов;

- о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; о желающих овладеть современными программами, цифровыми

- навыками, ИКТ компетенциями и т.д. о обучающихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории.

- о обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

- Формирование базы наставников из числа:

- о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного

- педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; о

- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей обучающихся образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей.

## 5.2. Этапы реализации целевой модели наставничества.

| Этапы                                                                          | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Результат                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Анализ ситуации в ОУ и подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы: анализ нормативно- правовой базы, ресурсов, формирование плана действий по реализации политики наставничества</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol> | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых                                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление запросов и проблем педагогов и обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Формирование базы наставляемых с картой запросов.           |
| Формирование базы                                                              | Действия по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Формирование базы наставников, которые                      |

|                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| наставников                                                                                                                    | тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | потенциально могут обучать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.                                                                                                                                                                                                                                             |
| Отбор и обучение наставников                                                                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> <li>3.заполнение согласия на обработку персональных данных</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками</li> <li>3.Программа обучения.</li> </ol>                                                                                                                   |
| Формирование пар (групп).<br><br>Организация хода наставнической программы.<br><br>Контроль и коррекция системы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу, анализ результатов</li> </ul> </li> </ol> | <b>Мониторинг:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> <li>• Бланки отчетности</li> </ul> |
| Завершение программы наставничества                                                                                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2.Подведение итогов программы.</li> <li>3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>• Поощрение наставников.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |

### 5.3. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, в МБУДО «Ахвахский РЦДО»е осуществляются формы наставничества «Педагог- педагог», «педагог - обучающийся».

#### 5.3.1. Форма наставничества «Педагог- педагог»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика обучающихся формы наставничества «Педагог - педагог»**

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Наставляемый                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Молодой специалист                                                                                                                                                  | Педагог                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.</li> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, активный обучающий педагогического сообщества.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul> | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо пообщаться с представителем о регламенте работы ОУ, традициях коллектива, особенностях преподавания и т.п.</p> <p>Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т.п.).</p> |
| Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).                                        |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

### Вариации программы наставничества «Педагог- педагог»

| Формы наставничества                                                                   | Рольевые модели                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Опытный педагог - молодой специалист»                                                 | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями                                                                                                                                                                 |
| «Опытный педагог - педагог, пришедший в новый коллектив»                               | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися или коллегами», «испытываю стресс во время занятий и т.п.»), овладение новыми компетенциями |
| «Педагог, владеющий компетенциями - педагог, желающий научиться новым компетенциям»    | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями.                                                                                                                                                                                   |
| «Опытный педагог (по предмету) - педагог, не имеющий опыта работы по данному предмету» | - опытный педагог оказывает методическую поддержку педагогу, не работавшего до этого по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).                                                                                                      |

### Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог»

| Этапы реализации.                                                                                                                                           | Мероприятия                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».                                                                                            | Педагогический совет. Методический совет.                                           |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.                          | Анкетирование. Использование базы наставников.                                      |
| Обучение наставников.                                                                                                                                       | Проводится при необходимости.                                                       |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять обучающие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.                       |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                    | После встреч, обсуждения вопросов.                                                  |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.                                                 | Тестирование. Проведение мастер- классов, открытых уроков.                          |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                  | Анализ эффективности реализации программы.                                          |
| Наставник поощряется уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                        | Поощрение на педагогическом совете или методический совете МБУДО «Ахвахский РЦДО»а. |

### 5.3.2. Форма наставничества «Педагог-обучающийся» Цель - успешное

формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.

**Задачи:**

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона у обучающихся в ходе образовательного процесса.
2. Увеличение процента обучающихся, успешно осваивавших образовательную программу
3. Увеличение обучающихся, успешно выступающих в разных проектах, активно принимающих участие во внеклассной деятельности.
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристика обучающихся формы наставничества «Педагог - обучающийся»**

| <b>Наставник</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Наставляемый</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Неравнодушный профессионал с (от 3 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li><li>• Активная жизненная позиция.</li><li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Социально активный ребенок с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</li><li>- обучающиеся с актуальной (сформированной и ярко проявляющейся) одаренностью в творческой деятельности;</li><li>- обучающиеся с потенциальной одаренностью, при которой имеются возможности (потенциал) для высоких достижений, но нет условий для их реализации дома;</li></ul> |
| <b>Возможные варианты программы наставничества</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Формы взаимодействия</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Цель</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| «Активный профессионал - пассивный потребитель»                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| «Коллега - молодой коллега»                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Совместная работа по развитию творческого, или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику в реализации его проекта, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.                                                                                                                                                                                                       |

| <b>Схема реализации формы наставничества «Педагог-обучающийся»</b>                                                                                            |                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Этапы реализации</b>                                                                                                                                       | <b>Мероприятия</b>                                                                                                             |
| Представление программ наставничества в форме «Педагог-обучающийся».                                                                                          | Педагогический совет.                                                                                                          |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов                                                                                            | Анкетирование. Использование базы наставников.                                                                                 |
| Обучение наставников.                                                                                                                                         | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.                                                      |
| Проводится отбор обучающихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя                                               | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.                                                                  |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                      | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».                                                                |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору дальнейшего обучения и профессии. | Анализ успеваемости, умений и навыков. Определение образовательной траектории. вовлечение в активную творческую деятельность . |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                    | Анализ эффективности реализации программы.                                                                                     |
| Наставник поощряет уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                            | Поощрение наставляемого на итоговом концерте (или подобном мероприятии). Благодарственное письмо ему, родителям.               |

#### **5.4. Методы и формы работы педагога-наставника:**

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.
3. Метод наблюдения и самонаблюдения- словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.
4. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.
5. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого - концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к обучаютию в конкурсе и ином мероприятии.
6. Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.
7. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок
8. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к обучаютию в конкурсах и т. д.

## **6. Мониторинг программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее обучающихся. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста обучающихся, динамика образовательных результатов.

### **6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

#### **Задачи мониторинга:**

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

#### **Оформление результатов.**

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 успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами обучающихся программы наставничества.

### **6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех обучающихся**

#### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный рост обучающихся программы наставничества; качество изменений в освоении обобщающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт обучающихся.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности обучающихся в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех обучающихся включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех обучающихся.

1. Оценка изучаемых личностных характеристик обучающихся программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обобщающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) обучающихся программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в МБУДО «Ахвахский РЦДО».

### **Результаты программы**

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано: улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Процесс мониторинга влияния программ на всех обучающихся включает два подэтапа, первый

из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Региональный мониторинг проводится 1 раз в год (октябрь — ноябрь) путем сбора данных по указанным показателям от образовательных организаций.

## **7. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне МБУДО «Ахвахский РЦДО»а; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

обучающиеся системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

## **Список использованной литературы**

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной МБУДО «Ахвахский РЦДО» дополнительного образования детей» г. Челябинск, 2021

2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. - Москва : Рыбаков Фонд, 2016.

3. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. - 2017.

4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г. Челябинск, ГБУ ДПО ЧИШКРО, 2021.

Электронные ресурсы: <https://knmc.centerstart.ru/vmk> dop  
<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php> [http://ddtvm.ru/?page\\_id=15021](http://ddtvm.ru/?page_id=15021)  
<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>

**Приложение:**

**План реализации мероприятий программы наставничества на 2026/27 учебный год  
«Педагог-педагог»**

| №п/п | Наименование мероприятия/<br>виды деятельности по его подготовке и<br>организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Сроки проведения              | Ответственные                                  |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------|
| 1    | <p>-Представление молодых и новых педагогов коллективу. -Беседа: Традиции МБУДО «Ахвахский РЦДО»а. Ближайшие и перспективные планы МБУДО «Ахвахский РЦДО»а. -Инструктаж: Нормативно - правовая база МБУДО «Ахвахский РЦДО»а (Устав, программы, правила внутреннего распорядка МБУДО «Ахвахский РЦДО»а, другие локальные акты МБУДО «Ахвахский РЦДО»а, методические рекомендации).</p> <p>-Требования к оформлению учебной документации.</p> <p>- Выбор и закрепление наставников.</p> <p>- Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, тематическое планирование);</p> <p>Изучение инструкций: Как вести электронный журнал; Выполнение требований к ведению дневников и тетрадей.</p> <p>Изучение инструктажа по охране труда</p> | По мере поступления на работу | Директор, куратор, председатели МО, наставники |
| 2    | <p>- Организация работы наставников.</p> <p>- обучающие в заседании МО, педсовета</p> <p>- Составление плана работы молодого (вновь пришедшего) специалиста.</p> <p>- Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемых</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ноябрь                        | куратор, председатели МО, наставники           |
| 3    | <p>- Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятий.</p> <p>- Занятие: Работа с учебной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию учебного полугодия; Изучение положения о текущем и промежуточном контроле за знаниями обучающихся.</p> <p>-Занятие: Организация и проведение современных форм занятий.</p> <p>- Практикум: Знакомство с методикой подготовки педагога и обучающихся к конкурсам.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | декабрь                       | куратор, наставники                            |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                |                                                     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------|
| 4  | <p>- Беседа: Организация занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <p>- Посещение наставляемого занятий педагога - наставника.</p> <p>- Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p>                                                                                                                                 | январь         | куратор,<br>наставники<br>Педагог-психолог          |
| 5  | <p>- Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к выступлениям, к конкурсным работам.</p> <p>- Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов.</p> <p>- Посещение уроков молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>- Посещение открытого занятия наставляемого с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятия.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p> | Февраль- март  | куратор, наставники                                 |
| 6  | <p>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемого</p> <p>-Практическое занятие: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -обучающие наставляемого в заседании методобъединения, педсовета, итоговых концертов и выставок. -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>                                                                                                                                                                                                  | апрель         | Куратор, методист,<br>председатели МО<br>наставники |
| 7  | -Подготовка методических рекомендаций в помощь наставляемому. -Посещение и взаимопосещение уроков -Индивидуальные беседы и консультации с наставляемыми                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | В течение года | Методист,<br>председатели МО,<br>наставники         |
| 8  | -Оказание психологической помощи наставляемым                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | В течение года | Педагог-психолог                                    |
| 9  | -Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ежемесячно     | методист наставники                                 |
| 10 | -Оформление документации, составление отчетов, мониторинг результатов работы всех обучающихся программы наставничества.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | май            | Куратор, наставники                                 |

**План реализации мероприятий программы наставничества по форме «Педагог- обучающийся»**

|    | Мероприятие                                                                                                                                            | Сроки           | Ответственные                                            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------|
| 1  | Выявление способностей и таланта у обобучающихся                                                                                                       | Сентябрь-ноябрь | наставники                                               |
| 2  | Создание банка данных об одаренных Детях, анкетирование                                                                                                | ноябрь          | Куратор, председатели МО, наставники                     |
| 3  | Планирование деятельности по реализации программы                                                                                                      | ноябрь          | Куратор, методист, наставники                            |
| 4  | Подбор конкурсных работ (репертуара) для изучения и воплощения наставляемым, отработка необходимых умений и навыков                                    | ноябрь          | наставник                                                |
| 5  | Составление индивидуального плана работы с наставляемым, дифференцированный подход при освоении программы.                                             | ноябрь          | наставник                                                |
| 6  | Организация и проведение конкурсов среди обобучающихся МБУДО «Ахвахский РЦДО»а                                                                         | декабрь         | Зам.директора (восп.работа), председатели МО, наставники |
| 7  | Беседы и упражнения на развитие эмоциональной устойчивости, формирование навыков преодоления стресса, поведения на конкурсах, выставках, выступлениях. | В течении года  | Наставник, Педагог-психолог                              |
| 8  | Беседы и мотивация на достижимые для наставляемого цели, и на долгосрочную перспективу и будущее.                                                      |                 |                                                          |
| 9  | Совместная деятельность со сверстниками, педагогом, отработка социальных и коммуникативных качеств.                                                    | В течении года  | наставник                                                |
| 10 | Подбор заданий для самостоятельной работы дома и на занятии                                                                                            | В течении года  | наставник                                                |
| 11 | обучающие в выставках, конкурсах и фестивалях различного уровня                                                                                        | В течении года  | Зам.директора (восп.работа), наставники                  |
| 12 | обучающие в социальных проектах, тематических концертах, мероприятиях                                                                                  | В течении года  | Зам.директора (восп.работа), наставники                  |
| 13 | обучающие в итоговых мероприятиях МБУДО «Ахвахский РЦДО»а                                                                                              | май             | Зам.директора (восп.работа), наставники                  |
| 14 | Собеседование по итогам работы Анализ наставнических взаимоотношений. Анализ достижений.                                                               | май             | Куратор, наставники                                      |
| 15 | Оформление итогов наставничества, отчетов                                                                                                              | Май-июнь        | Куратор, наставники                                      |