МУ «Отдел образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ЦЕНТР ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ УРУС-МАРТАНОВСКОГО РАЙОНА»
(МБУ ДО «ЦОД Урус-Мартановского района»)

ПРИНЯТА
на заседании
педагогического совета
Протокол № __01___
от 01.09. 2025г.

УТВЕРЖДЕНА
Директор
_____Р.У. Абдулкадырова
Приказ №___54-од___
от __01.09. 2025г.

Абдулкадырова Роза Увайсовна
Подписано цифровой подписью: Абдулкадырова Роза Увайсовна
Дата: 2025.09.19 15:35:32 +03'00'

Программа «Наставничество»
(форма наставничества: «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся») на 2025-2026

Разработчик:
Хамзатова З.В.,
Заместитель директора по УР

г. Урус-Мартан, 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.
2. Организация деятельности Учреждения по внедрению Программы.
3. Реализация Программы.
4. Мониторинг эффективности реализации Программы.
5. Приложение 1. Примерные формы баз, наставляемых и наставников.
6. Приложение 2. Характеристика контингента.
7. Приложение 3. Дорожная карта внедрения программы.
8. Приложение 4. Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы.

1. Пояснительная записка.

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы наставничества

1. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п.33).
5. Приказом Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».
6. Приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 № 748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики».
7. Паспортом национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
8. Паспортом федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Паспортом федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, программам среднего профессионального и высшего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Методические рекомендации, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145.

1.2. Актуальность программы определена государственной политикой в области модернизации образования и определяет стратегию развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр одаренных детей Урус-Мартановского района» (далее - Учреждение). Программа разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием общества возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но и формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет, в итоге, эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить общение на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

В основу Программы положены идеи, положения и требования, содержащиеся в документах муниципального, регионального и федерального уровней, определяющих стратегию и тактику развития в области образования.

Анализ деятельности Учреждения позволяет сделать вывод о возможностях внедрения Программы:

- *сильные стороны:* наличие опыта работы по наставничеству с молодыми и вновь принятыми педагогами; стабильный коллектив педагогических работников; интерес педагогического коллектива к повышению профессиональной квалификации; готовность педагогов, способных транслировать опыт, а также востребованность транслируемого опыта.
- *слабые стороны:* ранее вопросам детского наставничества уделялось недостаточно внимания, оно носило несистемный, фрагментарный характер; недостаточно высокий уровень исследовательской деятельности обучающихся; не все педагогические сотрудники на высоком уровне владеют формами и способами электронного обучения с применением дистанционных технологий; недостаточная согласованность позиций родителей и педагогов в области воспитания и образования детей; негативное влияние внешней среды на развитие личности.

1.1. Цель - создание условий для обеспечения современного качества, доступности и эффективности дополнительного образования, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения (профессиональной ориентации) обучающихся 10–17 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

1.2. Задачи:

- раскрытие потенциала наставляемых;
- 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 наставляемых;
- 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.);
- адаптация молодых специалистов в новом педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодых специалистов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

1.3. Порядок организации наставничества в Учреждении определяет Положение о наставничестве, принятое педагогическим советом и утвержденное директором Учреждения.

1.4. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества, принята на заседании педагогического совета, утверждена директором Учреждения.

1.5. Разработка и реализация Программы в Учреждении 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, направлен 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 которому 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 в Учреждении 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 Учреждения;
- личной ответственности, которые предполагают ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

Направления деятельности Учреждения по наставничеству реализуются через формы: «учитель–учитель», «ученик–ученик».

Взаимодействие наставников и наставляемых может осуществляться в предметной области, личностном и профессиональном развитии.

1.6. Планируемые результаты:

- измеримое улучшение показателей Учреждения в образовательной и социокультурной сферах;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в мероприятиях различного уровня (интеллектуальные игры, олимпиады, конкурсы, проекты);
- улучшение психологического климата в Учреждении, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива на основе партнерских отношений;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогических сотрудников.

2. Организация деятельности Учреждения по внедрению Программы

2.1. Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников.

2.2. Формирование баз, наставляемых и наставников осуществляется

куратором во взаимодействии с педагогами, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставников и наставляемых хранятся в Учреждении.

2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовительный	- информирование педагогического сообщества и обучающихся; - выбор форм наставничества; - формирование базы наставляемых - выявление проблем, обучающихся и педагогов.	- Протокол заседания педагогического совета; - дорожная карта реализации (план мероприятий); - локальные нормативные документы: Положения, приказы идр. - Программа о Целевой модели наставничества.
Формирование базы наставников	- сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта; - сбор заявок от обучающихся, желающих стать наставниками.	- база наставников из числа активных - педагогов по форме «учитель–учитель»; - база наставников по форме «ученик–ученик».
Отбор и обучение наставников	- определение (анкетирование и опрос) наставников; - обучение наставников (консультация, беседа, семинар и др.)	- анкеты, заполненные наставниками; - программа обучения.
Формирование пар/групп	Встреча наставников и наставляемых	- база данных по сформированным пар/группам; - соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей; - составление плана деятельности наставляемого.
Основной	- обучение наставников; - встреча-знакомство наставников и наставляемых; - встреча-планирование совместной деятельности; - реализация плана совместной деятельности; - итоговая встреча.	Мониторинг результативности реализации Программы.
Заключительный	- подведение результатов работы каждого пар/группы; - размещение итогов реализации Программы на сайте Учреждения; - награждение участников	- анализ о проведении итогового мероприятия Программы; - база наставников; - банк методических материалов.

	Программы на итоговом мероприятии;	

3. Реализация Программы

3.1. Подготовительный этап предусматривает:

- создание рубрики «Наставничество» на официальном сайте Учреждения https://codurus.dod95.ru, информирование сообщества родителей, обучающихся и педколлектива;
- выбор форм наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- выявление проблем, обучающихся и педагогов;
- формирование запросов, наставляемых;
- разработка Программы «Наставничество»;
- разработка дорожной карты реализации Программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические);
- разработка локальных нормативных документов: положений, приказов и др.

3.2. Основной этап предусматривает:

формирование пар/групп. (по форме: «учитель–учитель»);

- формирование пар/групп. (по форме: «ученик–ученик»);
- обучение наставников;
- регулярные встречи наставника и наставляемого (в соответствии с планом работы);
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

3.3. Заключительный этап предусматривает:

- проведение итогового мероприятия и награждение участников наставнической деятельности;
- проведение мониторинга качества реализации Программы и личной удовлетворенности наставников и наставляемых участием в Программе;
- мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников;
- несение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.

3.4. Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает организацию работы с молодыми и вновь принятыми педагогами.

3.4.1. Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и успешное закрепление на месте работы в должности педагога, повышение профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.4.2. Задачи:

- формирование потребности в самоанализе результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;

- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

3.4.3. Планируемые результаты: высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь Учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3.4.4. Описание участников:

Наставник – опытный 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. 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.

3.4.5. План реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	- установочная встреча наставника и наставляемого; - определение спектра проблем; - разработка индивидуального маршрута (плана работы наставника с молодым специалистом)	сентябрь-октябрь	Куратор, наставник
Деятельностный	- реализация плана работы наставника с молодым специалистом	октябрь-май	Куратор, наставник
	- подготовка и проведение круглого стола «Опыт и перспективы развития наставничества в	май	Куратор, наставники

	Учреждении»		
Рефлексивный	Подведение итогов реализации Программы на итоговом Педагогическом совете Учреждения	май	Куратор, наставники

3.5. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает организацию работы наставничества между обучающимися.

3.5.1. Цель: улучшение образовательных результатов обучающихся, метакомпетенций и мотивации для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.5.2. Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- формирование осознанного выбора дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация деятельности;
- формирование устойчивого детского сообщества.

3.5.3. Планируемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов;
- укрепление детского сообщества.

3.5.4. Описание участников:

Наставник – ответственный, социально активный обучающийся творческого коллектива Учреждения с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, творческих проектов, увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Наставник является образом для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый – мотивированный к получению богатого опыта социально-значимой и образовательной деятельности обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Тьютор – педагог объединения, который сопровождает и направляет деятельность наставника, обучающегося при реализации индивидуальной программы по наставничеству.

3.5.5. План реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	Отбор обучающихся, желающих выступить	сентябрь-октябрь	Куратор

	в роли наставников		
Ознакомительный	-установочная встреча наставника и наставляемого; -выявление проблем, наставляемых; -определение графика и формата взаимодействия составление плана взаимодействия	ноябрь	Куратор
Деятельностный	-реализация плана взаимодействия наставника и наставляемого;	ноябрь-май	Куратор
	-корректировка плана взаимодействия.	октябрь-ноябрь	Наставники
Рефлексивный	презентация опыта наставничества «Ай, да мы!»	май	Куратор, наставники

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы в Учреждении включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементов.

4.2. Мониторинг Программы проводится в два этапа:

- начальный (до начала взаимодействия наставнических пар);
- заключительный (по итогам реализации Программы).

4.3. **Цель**: оценка качества реализации Программы и мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.4. **Задачи:**

- сбор и анализ результатов реализации Программы;
- определение особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективности Программы.

4.6. По результатам анкетирования участников реализации Программы предоставляется SWOT-анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования.

4.7. Методика проведения мониторинга и анализа его результатов в Учреждении осуществляется при помощи анкетирования.