Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

Рассмотрена и принята на
заседании Педагогического совета
Протокол № 1
от «29» 08 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО Дворец творчества
_____ А.И.Набиуллин

Приказ № 518
от «29» 08 2026г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан на 2026-2027 учебный год

Составители:
Ильгамова Е.Ю., зам. директора по УР,
Ираева С.А., методист

г.Нефтекамск, 2026г.

	ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА	
1.	**Пояснительная записка**	5
1.1.	Актуальность разработки Программы	5
1.2.	Цель, задачи программы наставничества	5
1.3.	Целевая группа программы наставничества	6
1.4.	Сроки реализации программы	7
1.5.	Формы наставничества, применяемые в учреждении	7
1.6.	Типы наставничества (по количеству участников)	9
2.	**Нормативная основа реализации программы наставничества**	11
3.	**Ожидаемый результат, показатели, способы оценки результативности программы наставничества**	13
3.1.	Ожидаемые результаты программы	14
3.2.	Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	14
3.3.	Организация контроля и оценки	14
3.4.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	15
4.	**Структура управления реализацией программы наставничества**	15
5.	**Содержательный раздел**	16
5.1.	Механизм управления программой наставничества	16
5.2.	Основные формы, технологии и методы работы	17
5.3.	Перечень документов, сопровождающих процесс реализации Программы	18
	План реализации мероприятий программы наставничества МАУДО Дворец творчества на 2026-2027 учебный год	18

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

1.	Наименование программы	Программа наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан на 2025-2026 учебный год
2.	Основания для разработки Программы	- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); -Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
3.	Руководитель программы	Набиуллин Адиль Ильдарович, директор МАУДО Дворец творчества
2.	Авторы разработчики	Ильгамова Е.Ю., зам. директора по учебной работе Ираева С.А., методист
3.	Куратор программы	Ильгамова Елена Юрьевна зам. директора по учебной работе
4.	Участники программы	Педагогические работники МАУДО Дворец творчества, обучающиеся
5.	Цель программы	- Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАУДО Дворец творчества путем внедрения целевой модели наставничества.
6.	Задачи программы наставничества	**Задачи:** -создание комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, поддержка индивидуальной образовательной траектории; -формирование у обучающихся мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации; -мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей; - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников;

		- распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов; - создание организационно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.
7	Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, мотивация обучающихся на успех.
8	Ожидаемые результаты	*Целевая модель наставничества «Педагог-педагог»:* -Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива. Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами. Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования. Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности. Рост рейтинга молодых педагогов среди участников образовательных отношений. *Целевая модель наставничества «Педагог-обучающийся»:* – творческое развитие; – интеллектуальное развитие; – досуг; – предпрофессиональное самоопределение; – отбор талантов; – творческая самореализация; – профилактика детских правонарушений; – социализация. *Целевая модель наставничества «Обучающийся -обучающийся»:* Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждения, города. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы. Численный рост посещаемости творческих объединений.
9.	Период и этапы реализации Программы	2026-2027 учебный год. 1 этап сентябрь - разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы; 2 этап октябрь 2026 - май 2027 г.: реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 3 этап май - анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества.
10.	Срок реализации	1 год

	Программы	
11.	Адрес учреждения	452680, Республика Башкортостан, город Нефтекамск, улица Ленина, дом 23. Контактный телефон/факс: 8 (34783) 5-12-51. адрес сайта в Интернете: http://dtneft.ru/

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета городского округа город Нефтекамск является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. От того, насколько педагоги дополнительного образования сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Высокий приток молодых кадров поставил Дворец творчества перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из ключевых способов развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей, построения новых отношений внутри учреждения является наставничество. Внедрение технологии наставничества позволит получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (формализованное общение, учебные занятия и др.), используя все каналы восприятия.

Программа наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи городского округа город Нефтекамск, (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Цель, задачи программы наставничества

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАУДО Дворец творчества путем внедрения целевой модели наставничества.

Задачи:

- создание комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у обучающихся мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации;
- мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников;
- распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- создание организационно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.

1.3. Целевая группа программы наставничества

- **наставляемые -** молодые педагоги в возрасте до 35 лет, проработавшие в МАУДО Дворец творчества г.Нефтекамск не более трех лет; педагоги учреждения, независимо от стажа работы;

– обучающиеся (от 10 лет) МАУДО Дворец творчества, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам.

Наставляемый через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «педагог», «обучающийся».

– **наставники** (педагоги, обучающиеся, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

– **куратор** – сотрудник учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Куратор назначается из числа заместителя директора или методиста - осуществляет организационную работу по реализации Программы наставничества;

- своевременно актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

-осуществляет отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы.

-создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества;

-анализирует и распространяет положительный опыт наставничества во Дворце творчества.

- наполняет рубрику «Наставничество» на официальном сайте учреждения различной информацией.

Формирование базы наставляемых:

- *из числа обучающихся*: проявивших выдающиеся способности (одаренные дети); демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты; с ограниченными возможностями здоровья; попавших в трудную жизненную ситуацию; имеющих проблемы с поведением и др.;

из числа педагогов: - молодых специалистов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Определения данной группы участников происходит на принципах добровольности и осознанности. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и педагогами, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и др.

Результатом является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Формирование базы наставников из числа:

-педагогов, специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программ.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения и от потребностей участников образовательных отношений.

1.4. Сроки реализации программы

Срок реализации Программы - 1 год.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

1.5. Формы наставничества, применяемые в учреждении

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Целевые модели наставничества подобраны исходя из практики работы МАУДО Дворца творчества.

- **Форма наставничества *«Педагог- педагог»***

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью внедрения модели наставничества «педагог-педагог» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников**.**

Вариации ролевых моделей наставничества «Педагог-педагог»:

- «Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и успешное закрепление на месте работы (индивидуальная работа), повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- «Опытный педагог – специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте» - имеющий небольшой опыт работы, но испытывающий трудности по организации учебно-воспитательного процесса, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы учреждения.
- «Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы в работе с детьми», сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению педагогических талантов и инициатив (индивидуальная работа).
- «Педагог-новатор – консервативный педагог» - помощь наставника наставляемому овладеть технологией разработки и реализации проектов, современных программ, цифровыми навыками, технологиями (групповая форма работы).

- **Форма наставничества *«Педагог - обучающийся»***

Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся с особыми

образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках объединения.
Данная форма включает различные направления наставничества:
Наставник – Одарённый ребёнок (развитие талантов);
Наставник – Проектная команда (навыки проектной деятельности);
Наставник – Ребёнок волонтёр
Наставник – Ребёнок-инвалид (адаптация в обществе)
Наставник – Ребёнок группы СОП (социально опасное положение);
Наставник – Вожатская школа;
Наставник – Юный инспектор движения
Наставник – Медиа – команда;
Наставник – Ребенок лидер;
Наставник – Ребенок – спортивный резерв (учебная мотивация);
Наставник – Ребенок–профессиональная ориентация

- **Форма наставничества** ***«Обучающийся – обучающийся»***

Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер группы или объединения, принимающий активное участие в жизни Дворца творчества. Возможный участник всероссийских детско - юношеских конкурсов соревнований. Область применения: внеурочная деятельность, проектная деятельность, волонтерство.
Цель данной формы наставничества: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
Основные направления и задачи:
1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

В рамках построения взаимодействия между наставником и наставляемым в треке «обучающийся – обучающийся» возможны 3 ситуации:
– наставник и наставляемый *из одного кружка*, студии, клубного объединения, творческой лаборатории (разновозрастные объединения, разноуровневые ДООП, кружки по интересам, ДООП совместного /инклюзивного обучения, подготовка/ сопровождение либо совместное участие в мероприятиях/ проектах/ конкурсах);
– *наставник и наставляемый из разных объединений УДО,* обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, (например, из объединений и секций одной направленности ДО, в проектной деятельности, в инклюзии, в работе с детьми в ТЖС, подготовка/ сопровождение либо совместное участие в мероприятиях/ проектах/ конкурсах);
– наставник обучающийся – представитель детской общественной организации (сверстники и старшие школьники) в рамках сетевого взаимодействия, часто выполняют роль либо соавторов, либо кураторов различных программ и проектов. Пример: члены РДШ, представители Вожатской школы–первый шаг, волонтерского движения и т.д.

Наставником может стать «наставник – выпускник», который готов и способен помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное

положительное влияние на эмоциональный фон в детском коллективе, лояльность учеников и будущих выпускников к образовательной организации. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

1.6. Типы наставничества (по количеству участников):

- Индивидуальное (персональное) «один на один» – закрепление за наставником одного наставляемого, концентрация усилий на его воспитании и развитии;
- Групповое наставничество;
- Командное (коллективное) наставничество.

Характеристика типов наставничества:

Индивидуальная форма наставничества («один-на-один») **–** взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности, исследовательской, например. Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб, на момент подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях. Каждое объединение/организация решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. Модель группового наставничества применяется для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе.

Коллективное/командное наставничество **–** организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных

высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть, как внутри команды, так и сторонним специалистом. В детской среде командное наставничество также популярно в волонтерской деятельности, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов.

Тьюториал – это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных обучающихся. Это открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

Тьюториал также имеет своей целью разнообразить процесс обучения, активизировать деятельность обучающихся, вызвать проявление творческих способностей, теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториала выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Иногда ведущими тьюториала могут быть старшие обучающиеся, имеющие опыт в данной области знаний. Такая работа способствует овладению индивидуальной и групповой рефлексии; выработке критериев оценки результатов эффективности индивидуальной и групповой работы

Тренинг. В последнее время тренинги всё активнее применяются и наставниками как одна из эффективных форм организации сопровождения. Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах, так же, как и в тьюториалах, но только в гораздо более интенсивной форме широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Необходимо помнить, что для проведения тренингов с обучающимися необходимы специальные знания и навыки.

Коворкинг (совместная работа). В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотрудничестве (сотворчестве), зона взаимодействия и развития способностей всех участников образовательных отношений, в которой наставляемые осваивают новые технологии, формы, приемы и методики под руководством наставника, выполняя поставленные задачи.

В работе учреждений дополнительного образования востребованы:

– образовательные коворкинги – это добровольное объединение родителей, детей и педагогов для позитивного общения, получения дополнительных знаний, творческой работы над общими проектами, мероприятиями;

– методический коворкинг – это совместная творческая работа, в которой с одной стороны, расширяется сфера знаний педагогов о новых формах и методиках обучения и воспитания, с другой стороны, в ходе «проигрывания» в имитационном пространстве педагоги овладевают конкретными методическими практическими навыками. Происходит «погружение» педагогов в изучаемую методическую модель. Спикерами и модераторам методических коворкингов выступают не только приглашенные специалисты, но и сами педагоги, что формирует новую культуру обмена знаниями, ориентированную на совместное методическое творчество. Методические коворкинги могут реализовываться в виде серии методических сессий, которые проводятся с педагогами каждый месяц (раз в триместр) и подготавливаются силами самих педагогов, администрации, приглашенных специалистов, родителей. Тематика методических коворкингов определяется на основе изучения практического опыта инновационной работы сотрудников УДО, а также бенчмаркинга инновационной методической работы в городе;

– событийно-мероприятийные коворкинги. Многие практико-ориентированные мероприятия построены вокруг командной работы: например, кейс-чемпионаты и

хакатоны. Курсы, тренинги, интенсивы и марафоны, даже проходящие в онлайне, часто включают блоки, в которых студенты, родители, обучающиеся, педагогии и наставники решают задачи совместно.

Воркшоп **("workshop" – мастерская)** – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделится практическими навыками в каком – либо ремесле.

Хаккатон **(англ. Hack – хакер и marathon – марафон)** – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем.

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» (в действующей редакции).
3. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».
4. Указ Президента РФ от 18.01.2024 № 42 «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».
6. Распоряжение Правительства РФ от 29.06.2024 № 1765-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2030 года».
7. Распоряжение Правительства РФ от 27.07.2024 № 2042-р «Об утверждении Основ государственной политики по развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации на период до 2030 года».
8. Паспорта федеральных проектов национального проекта «Образование» («Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» / «Профессионалитет») (в действующих редакциях, утвержденных президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам).
9. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся...» (в действующей редакции).
10. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
11. Распоряжение Минпросвещения России от 27.12.2019 № Р-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей...».
12. Приказ Минпросвещения России от 03.09.2019 № 467 «Об утверждении целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей» (с изменениями, внесенными приказом от 02.02.2021 № 38).
13. Приказ Минпросвещения России от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
14. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы» (в действующей редакции, с учетом последних изменений).

15. Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 27.04.2020 № 478 «О внедрении методологии наставничества в Республике Башкортостан» (в действующей редакции).
16. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации Республики Башкортостан (в действующей редакции).

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
ЭТАП 1 - Подготовка условий для запуска программы наставничества: - Анализ ситуации в учреждении и исследование ожиданий всех сторон; - определение формы наставничества, которые будут реализовываться в учреждении; - назначение куратора и формирование команды организаторов, контролирующих процесс; - обеспечение нормативно-правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества; - информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества; - информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.
ЭТАП 2 - Отбор и обучение наставников Задача: выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. *Критерии отбора наставника:* - желание наставника участвовать в программе; - профессиональный опыт; - развитые компетенции, навыки коммуникации; - ресурс времени; - положительный жизненный, профессиональный опыт; - соответствие запросам наставляемых; - активная гражданская позиция, мотивация.
ЭТАП 3 - Формирование базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников. Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми
ЭТАП 4 - Формирование базы данных наставляемых: - информирование родителей/опекунов, педагогов, обучающихся о возможностях и целях 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 родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.
ЭТАП 5.- Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Утверждение реестра наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. - оформление нормативно-правовых документов;

- определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы; -предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов.
ЭТАП 6 - Организация и осуществление работы наставнических пар /групп, взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций участников программы наставничества.
ЭТАП 7- Завершение наставничества. - мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, - наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся); -рефлексия, оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики); - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом. - поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов

3. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Ожидаемые результаты программы:

Прогнозируемые результаты практики наставничества «Педагог-педагог»

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
-методическое сопровождение системы наставничества в учреждении, обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Прогнозируемые результаты практики наставничества «Педагог - обучающийся»:

- отбор талантов;
- творческая самореализация;
- интеллектуальное развитие;
- досуг;
- предпрофессиональное самоопределение;
- профилактика детских правонарушений;
- социализация.
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Прогнозируемые результаты практики наставничества «Обучающийся-обучающийся»:

- взаимодействие обучающегося учреждения в повышении уровня сформированности ценностных и жизненных позиций, мотивации к освоению ДООП и саморазвитии обучающихся;

- улучшение образовательных результатов наставляемого, профессиональное и личностное самоопределение, коррекция образовательной траектории;

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможно участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в пространство дополнительного образования.

3.2. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности соотнесены с ее общими задачами:

– сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;

– устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;

– компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;

– качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

3.3. Организация контроля и оценки

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Вопрос о реализации программы наставничества рассматривается на совещаниях при директоре. В качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, который специально посвящен теме наставничества.

Мониторинг в наставнической деятельности

Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в учреждении.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) *оценка качества процесса реализации Программы наставничества* (изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый"), проводится до 20 декабря). Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения учреждения, динамику показателей социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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

Данный этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников (проводится до 20 мая) ежегодно.

3.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутриучрежденческом, муниципальном и региональном уровнях

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриучрежденческом уровне.
Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года",
Награждение грамотами "Лучший наставник",
Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ

Уровни структуры	**Направления деятельности**	**Контрольные сроки исполнения**
Директор МАУДО Дворец творчества	1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества 2.Разработка Программы наставничества. 3. Назначение куратора внедрения программы наставничества. 4. Реализация Программы. 5.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.	Сентябрь 2026г.
Куратор (-ы)	1.Формирование базы наставников и наставляемых. 2.Организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения. 3.Контроль процедуры внедрения Программы. 4.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. 5.Мониторингэффективности реализации Программы.	Октябрь 2026г.
Наставник (-и)	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. Реализация форм наставничества: *«педагог-педагог»,«педагог-обучающийся,«обучающийся-обучающийся»* Разработка индивидуального плана – комплекса мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы; - участие в реализации Дорожной карты в рамках компетенции; - посещение мероприятий, организованных в рамках обучения наставников; - оказание всесторонней помощи и поддержки наставляемому; - предоставление результатов наставнической работы по запросу куратора.	2026-2027 учебный год
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов	2026-2027 учебный год

	удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. Наставляемый (-е) Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	

5. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

5.1.Механизм управления программой наставничества

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах. Организация работы в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников Дворца творчества.

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

– разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;

– формирование наставнических пар и групп;

– организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;

– организация отбора и обучения наставников;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;

– организация аналитической и информационной работы;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в учреждении;

–участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

– обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

5.2. Основные формы, технологии и методы работы

В программу включены инновационные технологии, позволяющие успешно взаимодействовать в современных условиях: построения индивидуального образовательного маршрута, тьюторства. Основная работа происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Формы работы, используемые с наставляемыми в формате наставничества «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся», «Обучающийся - обучающийся»:

1. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность, беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого:

- оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования;
- заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели»;
- обсуждение сильных сторон наставляемого;
- организация творческой и иной деятельности наставляемого: концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

3. Помощь в самоорганизации (в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития, борьба с вредными привычками).

4. Групповые формы работы.

- метод игры. Рефлексивно-деловые игры — современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров

-тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

-микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как наставником, так и наставляемым

- организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд;
- коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов;
- ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом;
- волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.

5. Помощь в профессиональном становлении наставляемого:

-совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров;

- практика на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах);
- совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого;
- подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

5.3. Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Положение о наставничестве в МАУДО Дворец творчества
2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУДО Дворец творчества на 2022-2026 годы
3. Приказ директора Дворца творчества о назначении куратора, наставников;
4. Приказ директора о закреплении наставнических пар (групп).
5. План работы наставника.
6. Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.
7. База наставников.
8. База наставляемых.

ПЛАН
РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
МАУДО ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА НА 2026-2027 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации
1.	**Нормативно - организационное обеспечение реализации программы наставничества**		
	1. Подготовка и утверждение документов, регламентирующих реализацию программы наставничества	Директор, зам. директора по УР, старшие методисты, методисты	Сентябрь 2026 г.
	2. Утверждение состава рабочей группы по внедрению программы наставничества на 2025-2026 учебный год	Директор	Сентябрь 2026 г.
	3. Издание приказа по реализации программы наставничества	директор	Сентябрь 2026 г.
	4. Определение педагогов, заинтересованных в	Зам. директора по УР,	Сентябрь

	наставничестве	старшие методисты	2026 г.
2.	**Подготовка условий для запуска программы наставничества**		
	1. Разработка методической продукции, необходимой для реализации наставничества	Зам.директора по УР, ст. методисты, методисты	Сентябрь 2026 г.
	2. Информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества	Зам.директора по УР, ст. методисты, методисты	Сентябрь 2026 г.
	3. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ст. методисты, педагоги д.о.	Сентябрь 2026 г.
	4. Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 5. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Зам.директора по УР, ст. методисты, методисты	Сентябрь 2026 г.
	6. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги)	Зам.директора по УР, ст. методисты, методисты	Сентябрь 2026 г.
	7. Анализ полученных от наставляемых данных.	Зам. директора по УР, старшие методисты	Сентябрь 2026 г.
3.	**Формирование базы наставников**		
	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества 2. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников 3. Сопоставление данных анкет наставников с анкетами наставляемых. 4. Формирование базы наставников	Зам. директора по УР, старшие методисты	Сентябрь 2026 г.
4.	**Формирование базы наставляемых**		
	1. Проведение анкетирования среди наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Анализ анкет наставляемых 3. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества 4.Формирование базы наставляемых	Куратор, ст. методисты	Сентябрь 2026 г.
5.	**Отбор и обучение наставников**		
	1.Проведение собеседования с наставниками 2. Обучение наставников	Куратор, старшие методисты,методисты	Сентябрь 2026 г.
5.	**Формирование наставнических пар/групп**		
	1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи 3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары 4. Информирование участников о сложившихся парах/группах. 5. Закрепление пар/групп приказом директора учреждения.	Директор, зам. директора по УР	Сентябрь 2026 г.

	6. Составление наставниками плана работы по реализации программы наставничества		
7.	**Организация хода реализации программы наставничества**		
	1. Регулярные встречи наставника и наставляемого в соответствии с планом работы 2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. 3. Встречи с куратором программы 4. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Куратор Программы наставничества, педагоги-наставники	Сентябрь 2026 – апрель 2027г.
8.	**Завершение программы наставничества**		
	1. Организация итоговой встречи, проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение (по возможности) возникших проблем 2. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы) 3. Проведение и анализ мониторинга качества реализации программы наставничества 4. Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. 5. Публикации о деятельности наставнических пар, групп, индивидуальных планов на сайте учреждения	Куратор, наставники, ст. методисты, методисты	Май 2027г.