Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр технического творчества детей и юношества «Технопарк»
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

Рассмотрена и принята
На заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 27.08.2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк»
городского округа г. Нефтекамск РБ
_____ А.Н. Порозов
Приказ № 316 от 01.09.2026г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Центр технического творчества детей и юношества «Технопарк»
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

на 2026-2027 учебный год

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)	7
2.	**Нормативная основа реализации программы наставничества**	10
3.	**Ожидаемый результат, показатели, способы оценки результативности программы наставничества**	13
3.1.	Ожидаемые результаты программы	13
3.2.	Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	13
3.3.	Организация контроля и оценки	13
3.4.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	14
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	17
	План реализации мероприятий программы наставничества МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» на 2026-2027 учебный год	18

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

1.	Наименование программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества детей и юношества "Технопарк» городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан на 2026-2027 учебный год
2.	Основания для разработки Программы	-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.); -Федеральный закон о внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации от 09.11.2024 № 381-ФЗ (изменения, касающиеся Статьи 351.8. «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»); - Указ Президента РФ №94 от 02.03.2018г. «Об учреждении знака отличия за наставничество»; -Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; -Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; -Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»; - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N 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»; - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.20 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; - Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-Р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»; -Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от

		14 мая 2010г.); - Письмо Министерства просвещения России, общероссийского профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.21г. №АЗ 1128/08 «Методические рекомендации по внедрению (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; - «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25декабря 2019г. №Р-145); - Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №426от13.04.2020; - Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №2273 от 14.09.2022 г. «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных образовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».
3.	Руководитель программы	Порозов Антон Николаевич, директор МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк»
2.	Авторы разработчики	Исламова С.А., старший методист
3.	Куратор программы	Исламова Светлана Айдаровна, старший методист
4.	Участники программы	Педагогические работники МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк»
5.	Цель программы	-Профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» путем внедрения целевой модели наставничества. -Разносторонняя поддержка обучающихся для успешной адаптации, самореализации и развития.
6.	Задачи программы наставничества	**Задачи:** - 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; - содействовать осознанному выбору будущей образовательной и профессиональной траектории; - способствовать улучшению образовательных результатов и мотивации наставляемых; - обеспечить освоение современных педагогических технологий и цифровых инструментов.
7	Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога. Старшие или более успешные обучающиеся выступают в роли наставников для своих сверстников или младших товарищей. Это способствует развитию лидерских качеств у наставляющих и улучшает адаптацию и результаты у наставляемых. Взрослый, опытный педагог и молодой специалист меняются ролями, создавая обоюдное наставничество. Молодой педагог делится знаниями в области цифровых технологий и современных трендов, а опытный — передает методическое мастерство и помогает адаптироваться.
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 «Обучающийся-обучающийся»:* - Повышение успеваемости и мотивации к обучению у наставляемых; -Развитие лидерских качеств, ответственности и навыков коммуникации у наставников; -Улучшение психологического климата в коллективе; -Снижение числа конфликтов среди обучающихся. *Целевая модель наставничества «Реверсивное наставничество»:* - Повышение цифровой грамотности и освоение новых технологий опытными педагогами; -Успешная адаптация и снижение текучки кадров среди молодых специалистов;

		-Рост профессиональных компетенций и уверенности у всех участников; -Улучшение психологического климата и укрепление доверия в коллективе.
9.	Период и этапы реализации Программы	2026-2027 учебный год. 1.**Адаптационно-диагностический**: выявление профессиональных дефицитов и потребностей педагогов (сентябрь, 2026г.); 2.Разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы (сентябрь, 2026г.); 3. **Основной** (проектировочный): реализация совместных планов, проведение консультаций, мастер-классов, взаимопосещение занятий (октябрь 2026 - май 2027г.). 4.**Контрольно-оценочный**: анализ динамики развития, подведение итогов и оценка эффективности программы (май, 2027г.).
10.	Срок реализации Программы	1 год
11.	Адрес учреждения	452680, Республика Башкортостан, город Нефтекамск, улица Социалистическая, дом 42. Контактный телефон/факс: 8 (34783) 3-57-41. адрес сайта в Интернете: https://cttd-neftekamsk.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 Технопарк 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 бюджетного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества детей и юношества "Технопарк» городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, (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 профессионального развития и самореализации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк», а также разносторонняя поддержка обучающихся 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 МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» г. Нефтекамск не более трех лет;

- **наставляемые –** обучающиеся учреждения, испытывающие потребность в поддержке. Это могут быть новички, дети с особыми образовательными или социальными потребностями, а также те, кто хочет повысить свои результаты в конкретном направлении.

– **наставники** - педагоги, 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.

– **наставники** - обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, лидерские качества и желание передавать свой опыт.

– **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 в Технопарке;

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

Формирование базы наставляемых:

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.

из числа обучающихся: - выявление запросов и дефицитов обучающихся.

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, анкетирование, сбор заявок 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 программе.

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 МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк».

- **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
- «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 «*Обучающийся-обучающийся*».**

- «Равный - равному»: взаимодействие сверстников для обмена навыками.
- «Старший - младшему»: передача опыта от более опытного обучающегося новичку для адаптации.

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.

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, испытывающих 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.

Тьюториал – это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных навыков 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 всѐ 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 ОДО, 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, педагоги 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.

– хакатон (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.

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;
- Информирование ученического 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:

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, 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 личностных результатов;
- 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.

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

2.1. 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 «Обучающийся-обучающийся»:

- повышение уровня знаний и мотивации, успешная адаптация;
- развитие лидерских качеств и самооценки у наставника;
- высокие образовательные результаты у наставляемого;
- динамика образовательных и личностных достижений наставляемого.
- создание поддерживающей среды, рост посещаемости.

2.2. 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.

2.3. 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:

- *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.
- *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.

2.4. 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";
- Благодарности, грамоты, публикация на сайте.

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ

Уровни структуры	Направления деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк»	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	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)	1.Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. 2.Реализация форм наставничества: *«педагог-педагог».* *3.* Реализация форм наставничества: «*обучающийся-обучающийся*». 3.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
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	2026-2027 учебный год

4. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

4.1. 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 Технопарка.

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.

4.2. 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»:

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

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 конкурсах, 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.

Формы работы, используемые с наставляемыми в формате наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Используются формы работы, направленные на передачу практического опыта, социализацию и развитие конкретных навыков. В отличие от классической школьной модели, здесь преобладает гибкость, проектный подход и отсутствие строгой субординации.

Основные формы работы с наставляемыми можно разделить на несколько групп:

1. Индивидуальные (парные) формы.

Тьюторство по конкретному навыку. Старший обучающийся помогает младшему освоить сложный технический или творческий прием: базовую технику броска в волейболе, работу со специфическим инструментом в объединении робототехники или пайку микросхем.

Разбор кейсов и ошибок. Совместный анализ видеозаписей выступления, спортивного соревнования или защиты проекта для выявления зон роста.

«Работа над ошибками». Совместный разбор неудачных попыток выполнения задания с поиском альтернативных решений.

2. Групповые формы

Проектные мастерские. Группа наставляемых под руководством одного-двух наставников создает реальный продукт: снимает короткометражный фильм, собирает модель судна, разрабатывает мобильное приложение или организует выставку работ студии.

Взаимное обучение в малых группах. Формат мини-мастер-классов, где каждый участник группы (включая наставника) готовит 15-минутное выступление по узкой теме, которую он освоил лучше других.

Командные тренировки и эстафеты. Применяются в физкультурно-спортивных секциях для отработки тактических схем и сплочения коллектива.

3. Социально-адаптационные и организационные формы

Совместная организация мероприятий. Подготовка отчетного концерта, выставки, открытого занятия или выездного слета. Наставляемый берет на себя часть ответственности (например,

рассылка приглашений, подготовка раздаточных материалов).

4.3. Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Положение о наставничестве МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк».
2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» на 2022-2026 годы.
3. Приказ директора МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» о назначении куратора, наставников;
4. Приказ директора о закреплении наставнических пар (групп).
5. План работы наставника.
6. Протоколы заседаний педагогического совета на которых рассматривались вопросы наставничества.
7. База наставников.
8. База наставляемых.

ПЛАН
РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
МБУ ДО ЦТТДиЮ «ТЕХНОПАРК» 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, методисты	Сентябрь 2026г.
	2. Утверждение состава рабочей группы по внедрению программы наставничества на 2026-2027 учебный год	Директор	Сентябрь 2026г.
	3. Издание приказа по реализации программы наставничества	Директор	Сентябрь 2026г.
	4. Определение педагогов, обучающихся, заинтересованных в наставничестве	Методисты	Сентябрь 2026г.
2.	**Подготовка условий для запуска программы наставничества**		
	1. Разработка методической продукции, необходимой для реализации наставничества	Методисты	Сентябрь 2026г.
	2. Информирование педагогического и ученического коллективов о запуске программы наставничества	Методисты	Сентябрь 2026г.
	3. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Методисты	Сентябрь 2026г.
	4. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Методисты	Сентябрь 2026г.
	5. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (педагоги)	Методисты	Сентябрь 2026г.
	6. Анализ полученных от наставляемых данных.	Методисты	Сентябрь 2026г.
3.	**Формирование базы наставников**		
	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества	Методисты	Сентябрь 2026г.
	2. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников	Методисты	Сентябрь 2026г.
	3. Сопоставление данных анкет наставников с анкетами наставляемых.	Методисты	Сентябрь 2026г.
	4. Формирование базы наставников	Методисты	Сентябрь 2026г.
4.	**Формирование базы наставляемых**		
	1.Проведение анкетирования среди наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества.	Куратор	Сентябрь 2026г.

	2.Анализ анкет наставляемых	Куратор	Сентябрь 2026г.
	3. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Куратор	Сентябрь 2026г.
	4.Формирование базы наставляемых	Куратор	Сентябрь 2026 г.
5	**Отбор и обучение наставников**		
	1.Проведение собеседования с наставниками	Куратор	Сентябрь 2026 г.
	2.Обучение наставников	Куратор	Сентябрь 2026 г.
6	**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. 6. Составление наставниками плана работы по реализации программы наставничества	Директор, методисты	Сентябрь 2026 г.
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 Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Куратор Программы наставничества, педагоги-наставники	Октябрь – 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. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте учреждения. Внесение данных об итогах наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	Куратор, наставники, методисты	Май, 2027г.