

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества» МР «Каякентский район»

Принято
На заседании
Педагогического совета
№ от 06.03.2026г.



Программа наставничества

Автор – составитель – Алибекова У.Г.,
зам.директора по УВР

с.Новокаякент

Содержание

1. Пояснительная записка3
Цели и задачи Программы.....	..3
2. Нормативная основа реализации программы наставничества.....	..4
3. Ожидаемые результаты программы5
4. Содержательный раздел.....	..6
4.1. Механизм управления программой наставничества.....	..6
4.2. Этапы реализации целевой модели наставничества7
4.3. Основные формы, технологии и методы работы педагога-наставника.....	..8
Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог».....	10
4.4. Методы и формы работы педагога-наставника:.....	12
5. Мониторинг программы наставничества	13
5.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	13
5.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	13
5.3. Результаты программы	14
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	15
Приложение: Планы реализации по форме «Педагог-педагог», «Педагог-учащийся»...	16

1. Пояснительная записка.

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

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

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

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

1.2. Цели, задачи и функции программы наставничества

Цель программы - обеспечение развития участников внедрения Целевой модели наставничества в МБУ ДО «Дом детского творчества» и улучшение личных показателей их эффективности.

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

1.3. Задачи Программы.

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

2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций ДДТ и с целью закрепления их в образовательной организации.

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

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

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

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

1.5. Срок реализации программы -1 учебный год.

1.6. Формы наставничества: «Педагог-педагог», «педагог-учащийся».

2. Нормативная основа реализации программы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества 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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование»,
- Приказ Министерства образования и науки РД от 14 марта 2023 г. № 05-02-1-233/22 "О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Республике Дагестан";
- Устав МБУ ДО «ДДТ»;
- Программа развития МБУ ДО «ДДТ» на 2026-2030 годы;
- Программа воспитательной работы МБУ ДО «ДДТ» на 2026-2030 годы;
- Положение о системе наставничества в МБУ ДО «ДДТ».

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

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

3.2. Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в ДДТ включают:

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

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

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

3.4. Материально-технические условия и ресурсы включают:

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

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

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

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

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

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

4. Ожидаемые результаты программы

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

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.

7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

10. Улучшение психологического климата в Центре внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.

12. Увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

4.2. Организация контроля и оценки.

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

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

1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

3) низкая мотивация наставников.

4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;

6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

5. Содержательный раздел

5.1. Механизм управления программой наставничества

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

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

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

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

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

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

Поиск и отбор наставляемых проводится:

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

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

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

- Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов:

- о молодых специалистов;

- о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; о желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- о учащихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории.

- о учащихся с ограниченными возможностями здоровья

- Формирование базы наставников из числа:

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

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

5.2. Этапы реализации целевой модели наставничества.

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

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

5.3. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, в ДДТ осуществляются **формы наставничества «Педагог- педагог», «педагог - учащийся».**

5.3.1. Форма наставничества «Педагог- педагог»

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

Задачи:

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

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

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

Вариации программы наставничества «Педагог- педагог»

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

Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог»

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

5.3.2. Форма наставничества «Педагог-учащийся»

Цель - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации

личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - учащийся»

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

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

5.4. Методы и формы работы педагога-наставника:

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

6. Мониторинг программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный

рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

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

6.3. Результаты программы

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

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

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

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

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

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

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

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДДТ; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

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

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

Список использованной литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РД от 14 марта 2023 г. № 05-02-1-233/22 "О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Республике Дагестан";

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

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

Электронные ресурсы: https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php> http://ddtvm.ru/?page_id=15021

<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>

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

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

4	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа: Организация занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. -Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; - Посещение наставляемого занятий педагога - наставника. 	январь	куратор, наставники
5	<ul style="list-style-type: none"> - Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к выступлениям, к конкурсным работам. - Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов. - Посещение уроков молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. - Посещение открытого занятия наставляемого с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятия. -Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" 	Февраль- март	куратор, наставники
6	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемого -Практическое занятие: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Участие наставляемого в заседании методобъединения, педсовета, итоговых концертов и выставок. -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. 	апрель	Куратор, наставники
7	<ul style="list-style-type: none"> -Подготовка методических рекомендаций в помощь наставляемому. -Посещение и взаимопосещение уроков -Индивидуальные беседы и консультации с наставляемыми 	В течение года	Методист, наставники
8	<ul style="list-style-type: none"> -Оказание психологической помощи наставляемым 	В течение года	Педагог-психолог
9	<ul style="list-style-type: none"> -Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР 	ежемесячно	методист наставники
10	<ul style="list-style-type: none"> -Оформление документации, составление отчетов, мониторинг результатов работы всех участников программы наставничества. 	май	Куратор, наставники

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

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