МУ «Управление образования Гудермесского района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Гудермесский детско-юношеский центр» Гудермесского муниципального района

ПРИНЯТО на заседании педагогического совета Протокол №1 от «02» 09.2026г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района _____ /Темиралиев М.У./ Приказ № 6 от «02» 09.2026г..

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 52068BCCFD5A3B8A535D51B514017BF0
Владелец: Темиралиев Мансур Усманович
Действителен: с 27.06.2025 до 20.09.2026

Программа наставничества

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района

2026 - 2027 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность но общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23 мая 2021 № 748-п .

Образовательный процесс МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района характеризуется следующими успехами и проблемами:

- сильные стороны: развитая материально-техническая база; наличие условий для повышения качества образования; стабильный коллектив педагогических работников; сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта, эффективное взаимодействие с социальными партнерами);

- слабые стороны: недостаточный спектр дополнительных общеобразовательных программ для детей среднего и старшего возраста; недостаточно высокий уровень исследовательской деятельности воспитанников; не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий; недостаточная согласованность позиций родителей и педагогов в области воспитания и образования; негативное влияние внешней среды на развитие личности, общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры молодежи.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества, доступности и эффективности в деятельности педагогов дополнительного образования детей, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачами внедрения Целевой модели в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района являются:

-обеспечить успешное закрепление на месте работы, в должности педагога молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

-обеспечить раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров через реализацию индивидуальных маршрутов.

-развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной

самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее - Программа) в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»), Уставом МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района и определяет порядок организации наставничества в Учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района, принята на заседании педагогического совета МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района, согласована с профсоюзным комитетом МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района основывается на следующих принципах:

- обеспечения суверенных прав личности, предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным

путем;

- индивидуализации, направлена на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации Программы должна соответствовать законодательству РФ;

- равенства предполагает реализацию Программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- аксиологичности; ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- научности; предполагает реализацию в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района научно обоснованных и проверенных технологий;

- системности; предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности, определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- комплексности; предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;

- личной ответственности, которая предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе; устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «педагог - педагог».

1.5. Областями потребностей, в которых может проходить взаимодействие наставников с наставляемыми относятся: знания в предметной области, личностное развитие, профориентация и профессиональное развитие.

1.6. Планируемые результаты реализации Программы:

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.)

II. Организация деятельности МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» и «внешнем контуре».

2.2. Инструмент реализации Программы - базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными педагогическими работниками МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3.Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса

.

2.4. Этапы реализации Программы:

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска Программы.	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района. Анализ наличной ситуации в учреждении (характеристика контингента - Приложение 1) Дорожная карта реализации Программы (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.

Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» включает действия по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» • организаторов досуговой деятельности в образовательной организации 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» ; • общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть договор.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников-педагогов МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» -базу для формы «студент/выпускник - обучающийся» - базу наставников-обучающихся
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников, тьюторов 4. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности Программы
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/ группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района. 4. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района.

III.Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района: размещение информации на официальном сайте МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района (рубрика «Наставничество») и в официальных группах ДЮЦ Гудермесского муниципального района в социальных сетях (целевая группа - «Наставничество» и группы отделов и творческих коллективов), информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педколлектива.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - фестиваль передовых практик наставничества.

3.2. Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района определена следующая форма наставничества, подлежащие внедрению -«педагог - педагог».

3.3. ***Форма наставничества «педагог-педагог».***

Цель: успешное закрепление в должности педагога дополнительного образования молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального района, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.
-

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	• Установочная встреча наставника и наставляемого. • Определение спектра проблем, требующих решения. • Определение графика и формата взаимодействия.	Октябрь-ноябрь	Куратор Программы наставничества
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	Август	Наставники

IV.Мониторинг эффективности реализации Программы

	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	Август	Наставники
	Взаимодействие наставников и наставляемых	Октябрь - декабрь	Куратор Программы наставничества, методисты, наставники
	Обучающие конференции Рефлексия	Ноябрь	Куратор Программы наставничества, методисты, наставники
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	Январь	Куратор Программы наставничества, методисты, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь-апрель	Наставники , куратор, методисты, зав.отделами.
	ведение итогового фестиваля аставничества, «круглого стола» ействия. Презентация своего а.	Май	Куратор Программы наставничества, методисты , наставники
Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете МБУ ДО «Гудермесский ДЮЦ» Гудермесского муниципального	Май	Куратор Программы наставничества, методисты, наставники

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

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

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1) оценка качества реализуемой Программы;

2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

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 обучающихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического

климата.