

Управление образования администрации Копейского городского округа
Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа
456618, Челябинская область, г. Копейск, ул. Ленина, 48,
тел/факс: 8(35139)3-51-36; тел: 3-64-21, 3-61-19, e-mail: dop_dtdim@kopeysk-uo.ru

Принята
Педагогическим советом
МУДО ДТДиМ
Протокол № 1 от 28.08.2025 г.



Утверждена
приказом директора
МУДО ДТДиМ
Т.В.Сапожниковой
от 28.08.2025 г. № 261

Программа наставничества
**«Мастерская профессиональных
компетенций»**
(форма наставничества «Педагог-Педагог»)

2025 г.

Содержание

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Нормативно-правовые основы реализации программы наставничества	6
1.3. Условия реализации программы и ресурсы	7
1.4. Риски внедрения программы и пути их минимализации	9
1.5. Ожидаемые результаты реализации программы	10
2. Этапы реализации программы наставничества	10
3. Дорожная карта реализации программы наставничества в ДТДиМ	13
4. Оценка результатов реализации программы наставничества	18
5. Литература и интернет-источники	22
6. Приложения	23

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Одним из ключевых направлений системы российского образования является развитие наставничества педагогических кадров, как эффективный инструментом профессионального роста педагогических работников. Возрастание социальной роли педагога в настоящее время сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые компетенции.

Совокупность требований к профессионализму педагога дополнительного образования предъявляет профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Согласно этому документу, педагог должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формированию образовательной среды; инновационной деятельности и др. Соответственно, дополнительное образование становится конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на заказ различных социальных институтов и ориентируется на создание мотивирующего пространства для персонального жизнетворчества ребенка.

Анализ итогов исследования потребностей в профессиональном развитии педагогов дополнительного образования образовательных организаций Челябинской области в 2025 году, проводимый Государственным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования», показал, что многие педагоги испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. https://chiro74.ru/files/sections/pril_3.pdf.pdf.

На основе анализа дефицитов, в процессе поиска оптимальных способов ликвидации профессиональных затруднений и проблем педагогов ДТДиМ, эффективным механизмом оказания различных видов методической, психологической, научной, технологической и пр. помощи педагогам было выбрано наставничество.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации задач, стоящих перед ним с учётом современных требований и принципов государственной политики, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с

документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Программа предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Программа также предусматривает обмен профессиональными знаниями педагогов разных поколений, обладающих уникальным опытом и практическими навыками. Реализация мероприятий данной программы позволит решить задачу адаптации молодых или новых педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Проблема, решаемая в программе: поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач учреждения. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации задач, стоящих перед ним с учётом современных требований и принципов государственной политики, к осмысленному включению в инновационные процессы. Разработка программы наставничества «Мастерская профессиональных компетенций» является важным инструментом для повышения эффективности учреждения, улучшения качества подготовки будущих специалистов. Она помогает педагогам быстрее освоиться, легче усвоить инновационные методики и успешно интегрироваться в коллектив учреждения.

Программа отличается вариативностью подходов, гибкими, личностно ориентированными индивидуальными планами, позволяющими педагогу дополнительного образования осуществлять оптимальный выбор траектории своего профессионального развития.

Участие в программе наставничества повышает мотивацию работников, создаёт условия для личностного и профессионального роста, улучшает психологический климат коллектива, создаёт благоприятные условия для карьерного роста сотрудников.

Цель: создать условия для успешного профессионального становления молодого специалиста, нового педагога или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций; повысить уровень его профессионального развития; создать комфортную среду внутри организации, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

1. выявить реальные профессиональные затруднения/дефициты – актуальные зоны профессионального развития молодого специалиста, нового педагога или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций;

2. способствовать формированию профессиональных компетенций педагогов в соответствии с выявленными профессиональными затруднениями/дефицитами;
3. ускорить процесс профессионального становления педагога;
4. способствовать формированию потребности у педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
5. способствовать успешной адаптации молодых специалистов и новых педагогов к корпоративной культуре и ценностям учреждения.

Срок реализации: 2025-2026 учебный год.

Описание содержания формы наставничества «Педагог-педагог»:

Форма наставничества «Педагог – Педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового педагога (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целевая группа программы наставничества:

- ✓ молодой специалист (при опыте работы от 0 до 3 лет);
- ✓ педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы (при смене места работы);
- ✓ педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- ✓ педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности, с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста).

Варианты наставничества:

1. *Взаимодействие «Опытный педагог-наставник – молодой специалист/новый педагог-наставляемый»:* вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
2. *Взаимодействие «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»:* вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию методической помощи и т.д.
3. *«Педагог-новатор – консервативный педагог»:* вариант поддержки, заключающийся в оказании помощи в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями.

Критерии выбора наставника

№ п/п	Критерий оценки	Отметка о соответствии
1	Опыт работы по специальности - более трех лет, опыт работы в организации - более двух лет	
2	Высокий уровень владения передаваемыми профессиональными знаниями и навыками, навык решения профессиональных задач	

3	Способность донести до наставляемого последовательность и содержание рабочих операций; терпеливо объяснить особенности выполняемых действий; исправить ошибки; готовность работать с затруднениями наставляемого	
4	Личные качества: ответственность, дисциплинированность, умение планировать свое время, работоспособность, нацеленность на результат, эмоциональная уравновешенность и позитивный настрой	
5	Умение находить общий язык с людьми, выстраивать отношения, слушать и обеспечивать обратную связь	
6	Хорошая способность администрировать процесс обучения — умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать работу наставляемого	
7	Восприимчивость к новому, использование в процессе обучения прогрессивных методов организации труда	
8	Умение вовремя разглядеть и правильно использовать потенциал наставляемого, его мотивационные установки	
9	Умение работать с информацией, находить наиболее доступный и воспринимаемый наставляемым путь усвоения материала	
10	Умение оказывать влияние на других, добиваться поставленной цели в коммуникации	
11	Высокая лояльность к работодателю. Умение своими действиями укреплять репутацию организации среди сотрудников	

1.2. Нормативно-правовые основы реализации программы наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Федеральный закон от 09.11.2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
3. Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации»;
4. Распоряжение Министерства Просвещения РФ 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»;
5. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
6. Письмо Министерства Просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 г. «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
7. Локальные нормативные акты ДТДиМ:
организационные документы:

- Положение о наставничестве в ДТДиМ;
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ДТДиМ и назначении куратора;
- Приказ о внедрении наставничества и закреплении наставнических пар/групп;
- Дорожная карта внедрения наставничества.

трудовые документы:

- Приказ о поручении выполнения дополнительной работы в виде наставничества;
- Дополнительное соглашение о поручении наставничества;
- Приказ об отмене выполнения дополнительной работы в виде наставничества.

1.3. Условия реализации программы и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в ДТДиМ:

- ✓ руководителя, разделяющего ценности современной отечественной системы образования, приоритетные направления её развития;
- ✓ куратора реализации программы наставничества;
- ✓ наставников – педагогов, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
 - педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовку локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку индивидуального плана наставнической деятельности; оказание помощи в разработке индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ);
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации индивидуального плана наставнической деятельности;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества для непосредственного профессионального общения наставника и наставляемого;
- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ДТДиМ, как муниципальной пилотной площадки по реализации целевой модели наставничества, сетевого сообщества педагогов дополнительного образования Копейского городского округа «СО-Дружество КГО»

<https://vk.com/sodruzhestvokgo?from=groups>, направленную на поддержку наставничества;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы ДТДиМ включают:

- наличие комфортных учебных кабинетов для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- сенсорную комнату;

- кабинет педагога-психолога;

- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников;

- чат наставников-наставляемых в приложении «Мах» для общения и решения необходимых задач в рамках реализации программы, оказания методической поддержки;

- широкополосный (скоростной) интернет;

- Wi-Fi; средства для организации видео-конференц-связи.

Финансово-экономические ресурсы и мотивационные условия:

Материальная мотивация наставников в соответствии с Положением об оплате труда, заключённым дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом о назначении наставников; премирование за результативное участие в программах наставничества, конкурсах и проектах.

Нематериальная мотивация наставников

✓ публичная благодарность администрации учреждения, награждение грамотами и благодарственными письмами;

✓ возможность обобщения и представления опыта наставников в рамках проведения ежегодного фестиваля педагогических идей «Точка роста» в ДТДиМ;

✓ публичное признание заслуг наставников и наставляемых на ежегодной церемонии награждения педагогов и обучающихся ДТДиМ «Волна успеха»;

✓ возможность популяризации опыта на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, учёт результатов наставничества в оценке/подтверждении аттестации педагога-наставника;

✓ создание комфортной среды общения, возможность регулярно общаться с коллегами, обмениваться опытом по вопросам воспитания и поддержки наставляемых;

✓ оценка эффективности наставничества, регулярная обратная связь от наставляемых и наставников, возможность наставнику видеть прогресс и совершенствовать свою деятельность.

✓ возможность карьерного роста, повышение должности или расширение полномочий внутри организации.

Мотивация наставляемых

✓ поддерживающая среда, создание атмосферы доверия и открытости;

✓ реализация наряду с программами наставничества индивидуальных планов мероприятий наставнической пары/группы в соответствии с запросами наставляемых;

✓ отчётность и мониторинг прогресса, чёткая система мониторинга результатов и обратной связи, стимулирующее наставляемых к постоянному самосовершенствованию и стремлению достигать поставленных целей.

Обучение наставников: повышение профессионального мастерства наставников посредством обучения методикам эффективного наставничества, посещение и онлайн обучение наставников на форумах, семинарах, вебинарах и мастер-классах по развитию лидерских качеств, доступ к образовательным ресурсам и материалам.

1.4. Риски внедрения программы и пути их минимизации

Риск	Возможные мероприятия по минимизации риска
1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> - создание в ДТДиМ среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; - расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация обучения, стажировок и др.; - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, форумах и т.п.), а также в деятельности профессиональных сообществ педагогических работников; - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программу наставничества.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.	<ul style="list-style-type: none"> - разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; - соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их взаимозаменяемости, реверсивности; - вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).
3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.	<ul style="list-style-type: none"> - вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников; - разработка методического обеспечения и диагностического инструментария куратором реализации модели наставничества в ДТДиМ для предоставления его наставнику; - планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; - использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; - психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых педагогом-психологом ДТДиМ;

	- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.
4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «консервативным» наставникам и их многолетнему опыту.	- развитие реверсивных форм наставничества; - вовлечение наставника и наставляемого в инновационные процессы деятельности учреждения; - привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; - привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

1.5. Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:
для наставляемого:

1. социально-профессиональная активность, включенность в образовательную деятельность учреждения;
2. самостоятельное, качественное и ответственное выполнение возложенных на него функциональных обязанностей;
3. повышение профессиональной компетентности педагогов;
4. появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
5. инициирование и участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства;
6. успешное прохождение процедуры аттестации;

для наставника:

1. профессиональная самореализация;
2. достижение высокого уровня профессиональных компетенций;
3. возможность получить дополнительную квалификационную категорию «педагог-наставник».

для учреждения:

1. улучшение психологического климата в учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
2. успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в ДТДиМ.

2. Этапы реализации программы наставничества

Этап	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	- обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества; - информирование коллектива о подготовке программы, сбор предварительных запросов молодых специалистов, новых педагогов,	- определение заинтересованных в наставничестве социальных партнёров; информирование их о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия, заключение соглашения о сотрудничестве.

	<p>педагогов с недостатком определенных навыков, компетенций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование команды и выбор координаторов, отвечающих за реализацию программы; - определение задач, ожидаемых результатов; - определение необходимых для реализации ресурсов – внутренних и внешних. 	
2. Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов о возможностях и целях программы; - организация исследования потребностей в профессиональном развитии педагогов; - организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам информирования; - включение собранных данных в базу наставляемых. 	
3. Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов о запуске программы наставничества; - сбор данных о потенциальных наставниках в соответствии с критериями выбора наставника. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение успешных выпускников ДТДиМ, родителей обучающихся, заинтересованных в поддержке учреждения, изъявляющих желание принять участие в реализации программы наставничества; - привлечение сотрудников муниципальных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (в рамках договоров о сотрудничестве), представителей других организаций, с которыми есть партнёрские связи; - привлечение успешных общественных деятелей, сотрудников некоммерческих организаций и участников муниципальных/региональных социальных проектов, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - поиск ресурсов для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы).
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - организация отбора и обучения наставников куратором реализации модели наставничества в ДТДиМ. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение внешних экспертов, в т.ч. спикеров Челябинской региональной просветительской

<p>5. Формирование наставнических пар или групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп; - обеспечение психологического сопровождения пар/групп педагогом-психологом ДТДиМ. 	<p>общественной организации «Общество «Знание»», представителей АНО «Центр «Воплощение» Копейского городского округа; наставников молодых специалистов, зарегистрированных в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) «НАСТАВНИК.РФ», которые чувствуют потребность передать свой опыт.</p>
<p>6. Организация работы наставнических пар или групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы; - предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемым(и); - анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых, координаторов и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; - сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработка индивидуального плана деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ); - разработка системы поощрений наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> - участие педагогов ДТДиМ в мастер-классах и тренингах в рамках муниципального проекта «Курс на развитие!», реализуемого Копейским Профсоюзом образования и науки совместно со специалистами городского молодёжного пространства «Квартира»; - привлечение спикеров к реализации занятий в рамках деятельности Школы молодого педагога ДТДиМ «PRO-движение».
<p>7. Завершение программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых, координаторов и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; - реализация системы поощрений наставников; - представление лучших практик наставничества в рамках проведения фестиваля педагогических идей «Точка роста» в ДТДиМ; 	<ul style="list-style-type: none"> - представление лучших практик наставничества на муниципальном форуме наставников и молодых педагогов Копейского городского округа.

	<p>- организация чествования наставников и наставляемых на церемонии награждения педагогов и обучающихся ДТДиМ «Волна успеха»;</p> <p>- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе, включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>	
--	--	--

3. Дорожная карта реализации программы наставничества в ДТДиМ

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогов о реализации Программы наставничества	Август	Директор, заместитель директора по УМР – куратор программы
2	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями муниципальных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества	Август	Директор, заместитель директора по УМР – куратор программы
3	Встреча с наставляемыми ДТДиМ с информированием о реализуемой Программе наставничества	Сентябрь	Директор, заместитель директора по УМР – куратор программы
4	Проведение исследования потребностей в профессиональном развитии педагогов дополнительного образования среди наставляемых	Сентябрь	Заместитель директора по УМР – куратор программы, педагог-психолог
5	Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь	Куратор программы, педагог-психолог
6	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества.	Сентябрь	Куратор программы, педагог-психолог
7	Оценка участников-наставников по заданным критериям, формирование базы наставников	Сентябрь	Куратор программы, педагог-психолог
8	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников. Обучение наставников	Октябрь	Куратор программы, привлеченные спикеры и эксперты

9	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь	Куратор программы
10	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора ДТДиМ	Октябрь	Директор, заместитель директора по УМР – куратор программы
11	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Октябрь	Куратор программы, наставники
12	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Октябрь	Куратор программы, наставники
13	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь	Куратор программы, наставники
14	Регулярные встречи наставника и наставляемого в рамках реализации разработанного индивидуального плана наставнической деятельности/реализации ИОМ	Ноябрь-май	Наставники
15	Представление лучших практик наставничества в рамках проведения фестиваля педагогических идей «Точка роста» в ДТДиМ.	Март-апрель	Куратор программы, наставники
16	Сбор обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
17	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
18	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
19	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
20	Проведение торжественного мероприятия «Волна успеха» для всех участников Программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей иных некоммерческих организаций. Награждение лучших наставников.	Май	Директор, куратор программы
21	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
22	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Куратор программы
23	Публикация результатов Программы наставничества, лучших кейсов на сайте ДТДиМ	Июнь	Куратор программы

24	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы
----	--	------	-------------------

Маршрутная карта наставника

Этапы работы	Что включает	Получилось/ не получилось
Определить цель и задачи наставничества	Наставник и педагог определяют, чего они хотят достичь в результате сотрудничества.	
Установить доверительные отношения	Оба педагога должны чувствовать доверие друг к другу и иметь возможность открыто общаться. Наставник должен быть готов слушать и понимать проблемы и потребности педагога, а педагог – быть открытым и готовым к обратной связи.	
Спланировать и организовать процесс наставничества	Наставник и педагог разрабатывают план с конкретными задачами, сроками и способами оценки достижений.	
Определить формат встреч	Встречи проводят в виде консультаций, совместных занятий, общения в неформальной обстановке.	
Определить инструменты оценки	Обсуждают, в какой форме обеим сторонам удобно оценивать наставническую работу. Например, наблюдение, анализ работ.	
Реализовать план работы	Наставник направляет педагога, делится опытом, даёт конкретные рекомендации и помогает решать рабочие проблемы. Он также организует наблюдение за педагогом и даёт обратную связь по его работе.	
Оценить достижения	Наставник и педагог должны оценить результаты своей работы. Сравнить их с поставленными задачами и сделать выводы о дальнейших действиях. Делятся опытом с другими педагогами и вносят предложения по усовершенствованию методики наставничества	

Основные тематические направления, прорабатываемые в варианте наставничества «Опытный педагог-наставник – молодой специалист/новый педагог-наставляемый»:

1. Профессиональная поддержка и сопровождение

- нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности;
- психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности;
- современные педагогические технологии как ресурс развития личности педагога и обучающегося;
- дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа – основной документ в деятельности педагога (практическая работа наставника и

наставляемого по конструированию ДООП и АДОП в методических конструкторах);

- воспитательный компонент дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы;

- информационное обеспечение образовательной деятельности.

2. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации

- участие молодого педагога и педагога-наставника в методической работе ДТДиМ, в деятельности Школы молодого педагога «ПРО-движение»; участие молодых педагогов в муниципальном проекте "Курс на развитие!" для продвижения педагогического наставничества в образовательных организациях Копейского городского округа.

3. Создание системы мер, направленных на общественное признание

- публичное представление успехов молодых педагогов и педагогов-наставников на ежегодном творческо-профессиональном конкурсе среди педагогов, обучающихся, родителей, социальных партнёров, творческих студий и объединений ДТДиМ «Волна Успеха»;

- чествование молодых педагогов и педагогов-наставников на ежегодном фестивале педагогических идей ДТДиМ «Точка Роста» (номинация «Наставничество»);

- продвижение имиджа профессии «Педагог» и достижений педагогов на сайте ДТДиМ и в официальной группе учреждения <https://vk.com/dtkopeysk>.

4. Мониторинг процесса адаптации, профессионального роста и сохранности контингента педагогов

- выявление профессиональных дефицитов молодых специалистов, новых педагогов (при смене места работы), педагогов с недостатком определенных навыков, компетенций;

- мониторинг успешной профессиональной активности, в т.ч. участие в педагогических мероприятиях, конкурсном движении и др.

Основные мероприятия, проводимые в рамках реализации программы наставничества в варианте взаимодействия «Опытный педагог-наставник – молодой специалист/новый педагог-наставляемый»

1. Анкетирование по вопросам адаптации педагогов к работе в учреждении, входная диагностика их профессиональных дефицитов и запросов.

2. Тренинги-рефлексии, проводимые педагогом-психологом с наставляемыми педагогами и их наставниками: «Давайте познакомимся!», «Колесо педагогического баланса», «Я в ресурсе», «Развитие эмоционального интеллекта», «Развитие soft-skills компетенций», «Мотивация и поддержание интереса обучающегося на занятии», упражнения по преодолению стрессовых состояний, снижающих тревожность и повышающих уверенность в себе, упражнения по тайм-менеджменту для обучения навыкам планирования своей деятельности и др.

3. Практикумы:

- «Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, адаптированной дополнительной общеобразовательной программы при

помощи методического конструктора ДООП, методического конструктора АДОП» <https://rnc73.ru/metodicheskij-konstruktor-dopolnitelnyh-obshherazvivayushhih-programm/>, <https://adop.ikp-rao.ru/>);

- «Оптимизация выбора методов, приемов и средств обучения при организации различных видов учебных занятий» (знакомство с разными формами и приёмами проведения учебных занятий. Изучение памяток «Примерная структура каждого типа занятия». Видео-просмотр различных занятий с их последующим анализом, в т.ч. знакомство с опытом лучших педагогов города и области – победителей и призеров муниципального и областного этапов конкурса профмастерства «Сердце отдаю детям»);

- Знакомство с технологией проектирования воспитательного компонента ДООП.

4. Деловая игра «Я + Наставник = PRO-движение и опыт».

5. Декада открытой образовательной деятельности в рамках фестиваля педагогических идей ДТДиМ «Точка роста». Взаимопосещение учебных занятий.

6. Представление индивидуальных планов профессионального становления наставляемого педагога.

7. Промежуточная диагностика профессиональных затруднений наставляемых педагогов (самооценка и оценка наставника). Корректировка индивидуальных планов профессионального становления педагога, исходя из результатов диагностики.

8. *Семинары-практикумы:*

- «Индивидуально-типологические особенности детей разного возраста и взаимодействие с ними»;

- «Методики работы с родителями обучающихся», мини-тренинг по общению с родителями. Решение педагогических ситуаций по работе с родителями обучающихся. Изучение рекомендаций по повышению коммуникативной компетентности педагогов во взаимодействии с обучающимися, родителями, коллегами.

- Рассмотрение и разбор с психологической и педагогической точек зрения разных педагогических ситуаций (в том числе из личного педагогического опыта педагогов).

9. Анализ результатов наставнической деятельности.

10. Организация взаимодействия молодых педагогов и выпускников ДТДиМ, проходящих педагогическую практику в учреждении и планирующих прийти работать в ДТДиМ (уже сам молодой педагог пробует свои силы в роли наставника).

11. Диагностика особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности молодых специалистов, новых педагогов, педагогов с недостатком определенных навыков, компетенций (методика А.М.Марковой, А.Я.Никоновой) с выдачей рекомендаций по совершенствованию педагогом индивидуального стиля своей педагогической деятельности.

Механизм реализации программы наставничества в вариантах взаимодействия «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «Педагог-новатор – консервативный педагог»

Обучение педагогов разных уровней профессионализма происходит в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) – комплекса мероприятий, состоящий из разных направлений профессионального развития педагога, в том числе учитывающий актуальные дефициты профессиональных компетенций, его ресурсы личностного развития, при непрерывном методическом и профессиональном совершенствовании.

Развивающий ИОМ применяется в отношении наставляемых педагогов, у которых преобладают запросы по применению инновационных форм проведения занятий, использованию конкретных методик и технологий работы с детьми, они мотивированы к профессиональному росту. В качестве наставников выступают опытные педагоги, носители передового педагогического опыта по выбранному направлению. Они помогают наставляемому составить индивидуальный образовательный маршрут, оказывают помощь в его реализации, организуют проблемные группы, консультируют, помогают систематизировать методический опыт подготовки к аттестации.

4. Оценка результатов реализации программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности по программе применяется мониторинг, состоящий из двух этапов:

- 1) мониторинг процесса реализации индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ);
- 2) мониторинг влияния реализации индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ) на всех её участников.

Результатом успешной реализации индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ), 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 ДТДиМ;
- 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.

Для оценки результативности и эффективности реализации индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ) применяется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает ДТДиМ от применения технологии наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- ✓ реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- ✓ изменения в знаниях и их оценки;
- ✓ изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- ✓ общая оценка результатов для организации:

1) *Оценка эмоциональной удовлетворенности* от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования наставничества и деятельности каждого наставника.

2) *Оценка знаний*, полученных во время реализации индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ). Она предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки - тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации программы. Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программы наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) *Оценка изменения поведения*. Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после завершения реализации индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ). Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов. Выбор конкретного

способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) *Оценка результатов для учреждения.* Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) программы наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) программы наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию индивидуального плана наставнической деятельности, индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ).

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

Методики, применяемые для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Методика	Суть	Когда применять
<p>Определение самооценки по Дембо — Рубинштейну</p>	<p>Используйте стимульный материал из 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал. Каждая шкала соответствует определенному состоянию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешность; - удовлетворенность собственными успехами; - понимание будущего; - счастья; - оценка эмоционального состояния при посещении образовательной организации; - оценка желания высокой успеваемости. <p>Участнику необходимо оценить развитие у себя этого состояния в настоящий момент и отметить уровень на шкале. Нижняя точка шкалы указывает на самую низкую оценку, верхняя - на самую высокую. Покажите шкалы на белом фоне экрана так, чтобы участник видел их все и инструкцию сверху. Оценку участника по каждой шкале переведите в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений от 0 до 100 баллов.</p>	<p>До начала и после реализации программы наставничества</p>
<p>Оценка профессионального выгорания по опроснику НИУ</p>	<p>Цель исследования - определить, какие переживания возникают у педагогов. В опроснике 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Наставляемый должен прочитать каждое утверждение и решить, чувствует ли он себя таким образом на работе. Если никогда не испытывал этого чувства, то в</p>	<p>До начала и после реализации программы</p>

ВШЭ (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)	листе для ответов обводит «0» (никогда). Пик переживаний - «6» (ежедневно). Посчитайте результаты по шкалам: - эмоциональное истощение; - деперсонализация; - редукция персональных достижений.	наставничества
Определение ролевой модели по тестированию Р.М. Бэлбина «Твоя роль в команде»	Предложите тестируемым 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде. Покажите ситуации друг за другом в заданном порядке на экране так, чтобы участники видели ситуацию, а ниже — варианты поведения. По наибольшему количеству ответов выберите одну из преобладающих ролей: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор. Каждой роли соответствует ведущий навык тестируемого.	До начала реализации программы наставничества
Оценка уровня развитости метанавыков, разработанная компанией «Скиллфوليو»	Последовательно покажите 21 утверждение. Работник должен выбрать один из трех вариантов ответа на каждое: «да», «не знаю», «нет». Для ответа надо обдумать утверждение и вспомнить ситуации из своего опыта. Присвойте ответам баллы по шкале: «да» -2 балла; «иногда» - 1 балл; «нет» -0 баллов. Чем больше баллов, тем лучше развиты метанавыки у работника.	До начала и после реализации программы наставничества

Ожидаемые эффекты от внедрения программы наставничества

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие их профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности в ДТДиМ.

Литература и интернет-источники

1. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р.
2. «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», разработанные Министерством Просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 г.
3. Наставничество: как организовать и оформить по новым правилам //Справочная система «Образование» <https://1obraz.ru> Дата копирования: 11.08.2025 г. <https://1obraz.ru/#/document/16/38728/dfasw8icgl>.
4. Письмо Министерства Просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 г. «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
5. Практики наставничества в системе дополнительного образования детей: Электронный сборник материалов участников веб-форума. 30 ноября 2023 г., Смоленск / Отв. ред. М.А. Ракицкая. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2023. – 60 с.
6. Электронные материалы и практики наставничества цифровой платформы «Наставник.РФ» <https://наставник.рф/>.

Приложения

Приложение 1

Анкета наставляемого при форме наставничества «Педагог - Педагог»

Уважаемый коллега, ответьте, пожалуйста, на вопросы о реализованной программе наставничества, в которой Вы принимали участие в качестве наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых учебных занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество мероприятий профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых учебных занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в жизни образовательной организации? (да/нет)

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? (да/нет)

23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? (да/нет)

24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные идеи: написание статей, участие в конкурсах профмастерства и др. (да/нет).

Приложение 2

Анализ программы наставничества по итогам анкетирования при форме наставничества «Педагог - Педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников
Из них:

Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших её для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные идеи	

Личностная оценка наставников

Всего участников	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших её для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в жизни образовательной организации	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные идеи, участвовать в инновационной деятельности учреждения	