МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ЭБС Ачхой-Мартановского муниципального района»

Утверждаю
Директор МБУ ДО
«ЭБС Ачхой- Мартановского
муниципального района
_____Л.З.Тамриева

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E6FA4DE4C3BD71F9F57C192CA19EA7FD
Владелец: Тамриева Лида Зайндиевна
Действителен: с 18.03.2026 до 11.06.2027

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Составитель:
Макаева Луиза Даудовна
Методист

г. Ачхой-Мартан 2026 г.

1.Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, руководителя объединения. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей организации, так как у нас работают два вновь прибывших педагога, один из которых еще является студентом.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.

Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.

Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.

Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2026 г., срок окончания 31.06. 2027 года.

2.Содержание программы

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2026 – 2027 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество.

Основные участники программы и их функции

Наставник- лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

Основные участники программы и их функции

Наставляемые: молодые педагоги

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

куратор программы- методист

Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Принципы наставничества

добровольность;
гуманность;
соблюдение прав наставляемого;
соблюдение прав наставника;
конфиденциальность;
ответственность;
искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
взаимопонимание;
способность видеть личность

Формы и методы
работы педагога-наставника с наставляемыми

консультирование (индивидуальное, групповое);

активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед. методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Перспективный план мероприятий
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом (образец)

Планирование и организация работы	***Работа с документацией***	***Контроль за деятельностью молодого специалиста***	***Формы и методы***	***Форма отчетности молодого специалиста***

Организационные вопросы. правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение нормативной базы, программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно – тематического планирования. *Собеседование*	Изучение нормативно – правовой базы ЭБС (должностная инструкция педагога, календарный учебный график, учебный план, дополнительная общеразвивающая программа, Календарный план воспитательной работы ОО на текущий учебный год и др.). *Практическое занятие* «Ведение отчетной документации» (журналы, сведения об обучающихся, инструктажи, мониторинги)». Оформление дополнительной общеразвивающей программы	Оформление журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль за правильностью подачи сведений об обучающихся. Взаимопосещение занятий	Наставничество, самообразование, посещение занятий, мероприятий	Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены занятия по темам Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предметам
Современное занятие и его анализ. Мотивация к обучению. Составление конспекта занятия.	Практическое занятие «На что следует обращать внимание при составлении конспекта. Выполнение единых требований к проведению занятий (изучение методических рекомендаций, советы при проведении занятий)	Контроль посещаемости обучающихся. Посещение занятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Взаимопосещение занятий	Посещение занятий. Ведение журналов. Методические рекомендации, советы наставника при проведении занятий. Предъявление плана.
Формы и методы работы на занятии. Пропорциональное соотношение этапов занятия.	Собеседование по схеме самоанализа Практикум: «Обучение составлению самоанализа»	Проверка выполнения программы. Посещение занятий, мероприятий	Взаимопосещение занятий. Контроль качества составления планов-конспектов, посещение занятий, Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Конспекты занятий. Проверка выполнения программы. Характеристика учебных групп

Работа со слабоуспевающими обучающимися, . Мотивация к обучению. Посещение занятий Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по дополнительному образованию.	Проверка выполнения программы. Посещение занятий, мероприятий	Наставничество, самообразование, Посещение занятий	Самоанализ деятельности
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий на занятии	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения документации.	Взаимопосещение занятий Контроль качества составления планов-конспектов, посещение занятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ
Мониторинг обучающихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год	Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документаци	Собеседование по итогам за год (результаты, выполнение программы) Отчёт о результатах наставнической работы	Наставничество, самообразование, посещение занятий. Контроль ведения документации	Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки

3.Оценка результатов программы и ее эффективности
Ожидаемые результаты
для наставляемых педагогов:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для МБУ ДО «ЭБС»

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

Индикативные показатели

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

1. **Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.
Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.
На начало года
Анкета наставляемого
Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
1.Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником_____
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?_____
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?_____
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?_
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?___
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?_____
7. Что Вы ожидаете от программы?_____

_____
8. Что для Вас является особенно ценным в программе?
_____
9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым?_____
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?_____
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?_____
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?_____
7. Насколько вам нравится работать наставником?_____
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?
_____

Конец года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?
_____
12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
_____
13.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
15.Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи

5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?_____
12. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
_____
14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

Оценка наставников по заданным параметрам.
Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
Дата заполнения:_____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.
Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
Дата заполнения:

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	