

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» г. ПЕЧОРА**

ПРИНЯТО:  
Педагогическим советом  
Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Приказ от 11.11.2025 г. № 177 (2)

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
(целевая модель)  
МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора  
на 2025 - 2029 годы**

г.Печора  
2025 г.

## Содержание программы

1. Пояснительная записка	3 стр.
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3 стр.
1.2. Паспорт Программы	4-5 стр.
1.3 Дорожная карта	5-6 стр.
2. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	6-7 стр.
3. Содержание программы	7-8 стр.
3.1. Требования, предъявляемые к наставнику	7 стр.
3.2. Требования, предъявляемые к наставляемому	7 стр.
3.2. Механизм управления программой наставничества	8стр.
3.1. Организация контроля и оценки	8 стр.
4. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества.	

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

### 1.1. Актуальность разработки программы наставничества.

Программа наставничества МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации для решения задач профессионального образования и развития, формирования профессиональных компетентностей молодых и вновь прибывших педагогов.

Для реализации Программы использованы следующие нормативно-правовые документы:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р.

Профессиональная помощь необходима и молодым начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия труда или специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого педагога является одной из ключевых задач МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора.

Решению педагогических задач кадровой политики МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Программа наставничества МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора предполагает регулярное проведение занятий наставниками по развитию у молодых и вновь прибывших педагогов необходимых педагогических компетенций, предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора.

Программа наставничества МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## 1.2. Паспорт программы.

1.	Наименование программы:	Программа наставничества (целевая модель) МАУ ДО «Дом детского творчества» г.Печора на 2025 - 2029 годы
2.	Основания для разработки программы:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 31.07.2020 № 304-ФЗ).</li> <li>• Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li> <li>• Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным и программам (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P- 145).</li> <li>• Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р.</li> </ul>
3.	Разработчики программы:	<p>Рабочая группа в составе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководитель – Шиповалова В.А. – директор МАУ ДО «ДДТ» г.Печора.</li> <li>• Члены - заместители директора по УВР: Левданская Е.В., зам. директора по УВР.</li> </ul>
4.	Цель:	Создание образовательной среды для совершенствования профессионального развития молодых и вновь прибывших педагогов.
5.	Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать помощь и поддержку профессиональной адаптации молодого и вновь прибывшего педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей.</li> <li>2. Обеспечивать постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности.</li> <li>3. Способствовать развитию гибких навыков, индивидуального стиля творческой деятельности, 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.).</li> <li>4. Мотивировать на выработку потребности анализировать результаты обучения и рефлексии профессиональной деятельности.</li> <li>5. Ориентировать на использование</li> </ol>

		инновационного педагогического опыта.
6.	Период реализации программы:	2025-2029 гг.
7.	Сроки и этапы реализации целевой модели наставничества:	<p>Реализация программы наставничества в МАУ ДО «ДДТ» г.Печора включает в себя три основных этапа.</p> <p><b>1 этап</b> (сентябрь - октябрь 2025г.) – подготовительный:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностика результатов реализации программы наставничества за 2023-2025гг.;</li> <li>• разработка новой программы наставничества с учетом анализа результатов, подлежащих коррекции и преобразованию;</li> <li>• определение целей и задач развития, пути их решения;</li> <li>• подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения программы наставничества в образовательный процесс.</li> </ul> <p><b>Результат 1 этапа реализации Программы:</b> Программа наставничества МАУ ДО «ДДТ» г.Печора сформирована.</p> <p><b>2 этап</b> (ноябрь 2025 – май 2029гг.) – практический. Реализация Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• совершенствование условий профессионального образования и развития педагогов, обеспечивающих личностный их рост;</li> <li>• изменения в содержании и технологиях образовательного процесс;</li> <li>• обеспечение необходимого контроля реализации Программы наставничества;</li> <li>• анализ эффективности проводимой работы в общеобразовательной организации.</li> </ul> <p><b>Результаты 2 этапа реализации Программы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы наставничества;</li> <li>• достижение запланированных результатов по каждому из направлений наставничества в соответствии с программой;</li> <li>• проведение семинаров, педагогических советов с целью трансляции промежуточных результатов реализации Программы наставничества.</li> </ul> <p><b>3 этап</b> (сентябрь – декабрь 2029г.) – аналитический. Аналитика Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ результатов реализации Программы наставничества;</li> <li>• обобщение и систематизация опыта;</li> <li>• анализ эффективности преобразования приоритетных направлений;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подведение итогов инновационной деятельности.</li> </ul> <p><b>Результаты 3 этапа</b> реализации Программы: количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы.</p>
8.	Основные формы реализации практик наставничества под сложившуюся ситуацию:	<p>За каждым молодым и вновь прибывшим педагогом закреплён наставник сроком на 2 года. В случае изменения кадрового состава программой предусмотрена коррекция изменений.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Диагностика затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.</li> <li>• Посещение уроков и организация взаимопосещений.</li> <li>• Планирование, анализ, рефлексия педагогической деятельности</li> <li>• Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации образовательной деятельности.</li> <li>• Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся.</li> <li>• Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.</li> <li>• Организация мониторинга деятельности наставляемого.</li> </ul>
9.	Формы и методы работы:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное консультирование, собеседование.</li> <li>• Групповые занятия.</li> <li>• Взаимопосещение уроков.</li> <li>• Мастер-классы, мастерские.</li> </ul>
10.	Ожидаемые результаты:	<p>Измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей наставляемого, связанное с развитием гибких навыков совместной работы, повышением профессионализма, цифровой грамотности.</p> <p>Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение.</p> <p>Формирование эффективной системы поддержки молодых педагогов.</p>
11.	Финансовое обеспечение.	Средства бюджета МАУ ДО «ДДТ» г.Печора.

## **II. Цели и задачи целевой модели наставничества.**

**1. Основной целью внедрения программы наставничества является:** формирование эффективной системы поддержки молодых педагогов, выявление и совершенствование способностей, талантов, стимулирование инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

### **2. Задачи реализации целевой модели наставничества:**

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста или начинающего педагога, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, профессионального становления наставляемых;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной профессиональной деятельности;
- формирование готовности адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности;
- адаптация наставляемых в новом педагогическом коллективе.

## **III. Цели и задачи наставничества «Учитель – учитель».**

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

### **Задачи:**

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

### **Результат:**

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью.
- Отсутствие конфликтов с ученическим, педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических разработок и практик молодого специалиста и т. д.)

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

<i>№№</i>	<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
1	Представление программы наставничества в формате «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
2	Отбор наставников из числа опытных.	Анкетирование педагогов, выражающих желание помочь педагогу.
3	Обучение наставников.	Семинарские занятия.
4	Отбор педагогов, испытывающих проблемы, проблемы адаптации и желающих принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, листы опроса.
5	Формирование пар.	Встречи наставник + наставляемый, обсуждение вопрос. Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
6	Рефлексия реализации программы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

#### IV. Механизм реализации целевой модели наставничества

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные по срокам и направлениям конкретные мероприятия, ведущие к достижению намеченных результатов. Управление, контроль и координацию деятельности по реализации Программы осуществляют ведущие наставники, назначенные приказом директора.

В целях обеспечения контроля хода и результатов выполнения мероприятий, предусматриваемых Программой, предполагается разработка, утверждение и реализация ежегодных планов по направлениям реализации наставничества с последующим их анализом, формированием аналитического отчета.

Практики наставничества, опыт которых представлен в Программе, обеспечивают поддержание благоприятных условий для личностного и профессионального роста и развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества наставляемых, в первую очередь молодых специалистов, педагогов со стажем работы.

#### Дорожная карта реализации целевой модели наставничества.

<i>Этап</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Результат</i>	<i>Сроки</i>
I этап сент. – окт. 2025 г., подготовительный Подготовка запуска программы наставничества	Анализ результатов реализации программы наставничества за 2023-2025гг.; Разработка новой программы наставничества с учетом анализа результатов, подлежащих коррекции и преобразованию; Определение целей и задач развития, пути их решения; Подбор диагностических	Программа наставничества в МАУ ДО «ДДТ» г.Печора сформирована. Приказы	Сентябрь 2025 г.

	методик, направленных на отслеживание результатов внедрения программы наставничества в образовательный процесс.		
Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАУ ДО «ДДТ» г.Печора	<p>Корректировка Положения о наставничестве в МАУ ДО «ДДТ» г.Печора.</p> <p>Утверждение Положения об организации наставничества, Программы реализации целевой модели наставничества в МАУ ДО «ДДТ» г.Печора.</p> <p>Размещение информация и документов на сайте в МАУ ДО «ДДТ» г.Печора.</p> <p>Информирование участников наставничества.</p> <p>Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.</p>	Официальные документы на сайте МАУ ДО «ДДТ» г.Печора	Сентябрь 2025 г.
II этап (ноябрь 2025 – май 2029 гг.) – практический. Реализация Программы.	<p>Анализ затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.</p> <p>Посещение уроков и организация взаимопосещений.</p> <p>Планирование, анализ, рефлексия педагогической деятельности.</p> <p>Помощь наставляемому в повышении эффективности организации образовательной деятельности.</p> <p>Выбор методической темы.</p> <p>Планирование работы над методической темой на год.</p>	Наставнические встречи	Октябрь 2025 г.
Организация деятельности наставников и наставляемых.	<p>Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся.</p> <p>Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.</p>	Самообразование и повышение квалификации.	На протяжении всего наставничества.
Проведение семинаров, педагогических советов с целью трансляции	<p>Семинары: «Современное учебное занятие в системе дополнительного образования. Требования к организации», «Типы и формы уроков,</p>	Контроль реализации Программы наставничества.	На протяжении всего наставничества.

промежуточных результатов реализации Программы наставничества.	факторы, влияющие на качество преподавания», «Подробный анализ типов и структуры занятий», «Схема тематического плана урока», «Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика».		
Взаимодействие с обучающимися.	Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности.		На протяжении всего наставничества.
Функции педагога.	Рассмотрение и анализ методических разработок.		На протяжении всего наставничества.
	Творческий отчёт молодого педагога.	Самоанализ.	
	Организация мониторинга деятельности наставляемого.	Мониторинг реализации Программы наставничества.	
	«Педагогические ситуации».	Анализ ситуаций.	
Взаимодействие с обучающимися.	Открытые уроки молодого педагога.	Посещение занятий, анализ и самоанализ.	Январь – февраль 2029 г.
Анализ деятельности.	Анализ учебных занятий молодым педагогом.		
Рефлексия деятельности.	Анализ профессионального развития. Выявление профессиональных дефицитов. Постановка образовательных задач на новый учебный год.	Анализ деятельности.	Март, 2029 г.
Завершение программы наставничества.	Подведение итогов работы каждой пары. Подведение итогов реализации программы ДДТ. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Итоги реализации программы.	Апрель – май 2029 г.
III этап сентябрь - декабрь 2029г.	Анализ результатов реализации программы наставничества. Обобщение и систематизация опыта. Постановка задач на разработку новой программы наставничества.	Подведение итогов. Выводы.	Ноябрь 2029 г.

## **V. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

1. Высокий уровень включенности молодого и вновь прибывшего педагога в профессиональную педагогическую деятельность.
2. Самосовершенствование творческого и педагогического потенциала.
3. Высокий уровень адаптации в педагогическом коллективе.
4. Положительно выстроенное взаимодействие с обучающимися и родителями.
5. Методическая грамотность, участие в профессиональных конкурсах, аттестация на категорию, профессиональный рост.

## **VI. Требования, предъявляемые к наставнику.**

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности.
2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности.
4. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).
5. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий.
6. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления.
7. Планировать деятельность.
8. Контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
9. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, инновационными технологиями, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно корректировать допущенные ошибки.
10. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
11. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
12. Анализировать, рефлексировать и подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **VII. Требования к наставляемому специалисту.**

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

4. Учиться у наставника передовым технологиям, методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Анализировать профессиональную деятельность.

### VIII. Механизм управления программой.

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### IX. Планируемые мероприятия реализации Программы наставничества.

<i>№№</i>	<i>Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации</i>	<i>Ответственные</i>
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества.	Администрация МАУ ДО «ДДТ» г.Печора.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества.	Администрация МАУ ДО «ДДТ» г.Печора
3	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества.	Заместитель директора по УВР
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МАУ ДО «ДДТ» г.Печора. Обучение наставников.	Заместитель директора по УВР
5	Составление и утверждение индивидуального плана наставника с наставляемым лицом.	Заместитель директора по УВР, педагог-наставник
6	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи.	Педагог-наставник
7	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.	Педагог-наставник
8	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Заместитель директора по УВР, педагог-наставник
9	Работа наставляемого в МО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО
10	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных	Педагог-наставник

	затруднений.	
11	Консультации по текущим проблемам реализации дополнительной общеобразовательной программы.	Педагог-наставник
12	Посещение учебных занятий наставляемого специалиста.	Педагог-наставник
13	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом.	Педагог-наставник
14	Консультация: Качественная рефлексия учебного занятия.	Педагог-наставник
15	Консультация: Инновационные технологии.	Педагог-наставник
16	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.	Педагог-наставник
17	Консультация: виды, типы, формы учебных занятий.	Педагог-наставник
18	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
19	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности», выступление на МО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
20	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица.	Наставник, наставляемый
21	Перспективное планирование рефлексивного анализа.	Наставник, наставляемый