

Российская Федерация

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ЦЕНТР ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА «МЕЧТА»**  
**ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

**П Р И К А З**

05.09.2024 № 173-09

Самара

*Об утверждении*

*программы наставничества МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара  
на 2024-2025 учебный год*

В целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современный Центр», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и в соответствии с перспективным планом работы МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара на 2024-2025 учебный год и решением педагогического совета МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара протокол №3 от 26 августа 2024 года

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. УТВЕРДИТЬ программу наставничества МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара на 2024-2025 учебный год (приложение № 1).
2. ВОЗЛОЖИТЬ ответственность за решение организационных вопросов по реализации программы наставничества МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара на 2024-2025 учебный год на Пятакову Е.В., куратора программы многофункционального наставничества.
3. КОНТРОЛЬ за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО  
ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара



И.В. КАЛИНИНА

Приложение № 1  
к приказу МБУ ДО  
ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара  
05.09.2024 № 173-09

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБУ ДО  
ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара



И.В. КАЛИНИНА /

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБУ ДО ЦДЮТ «МЕЧТА» Г.О. САМАРА на 2024-2025 учебный год

### Составители:

Калинина Ирина Васильевна, заместитель руководителя  
Гаврилова Ирина Геннадьевна, методист  
Пятакова Елена Васильевна, методист

Программа наставничества МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара на 2024-2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

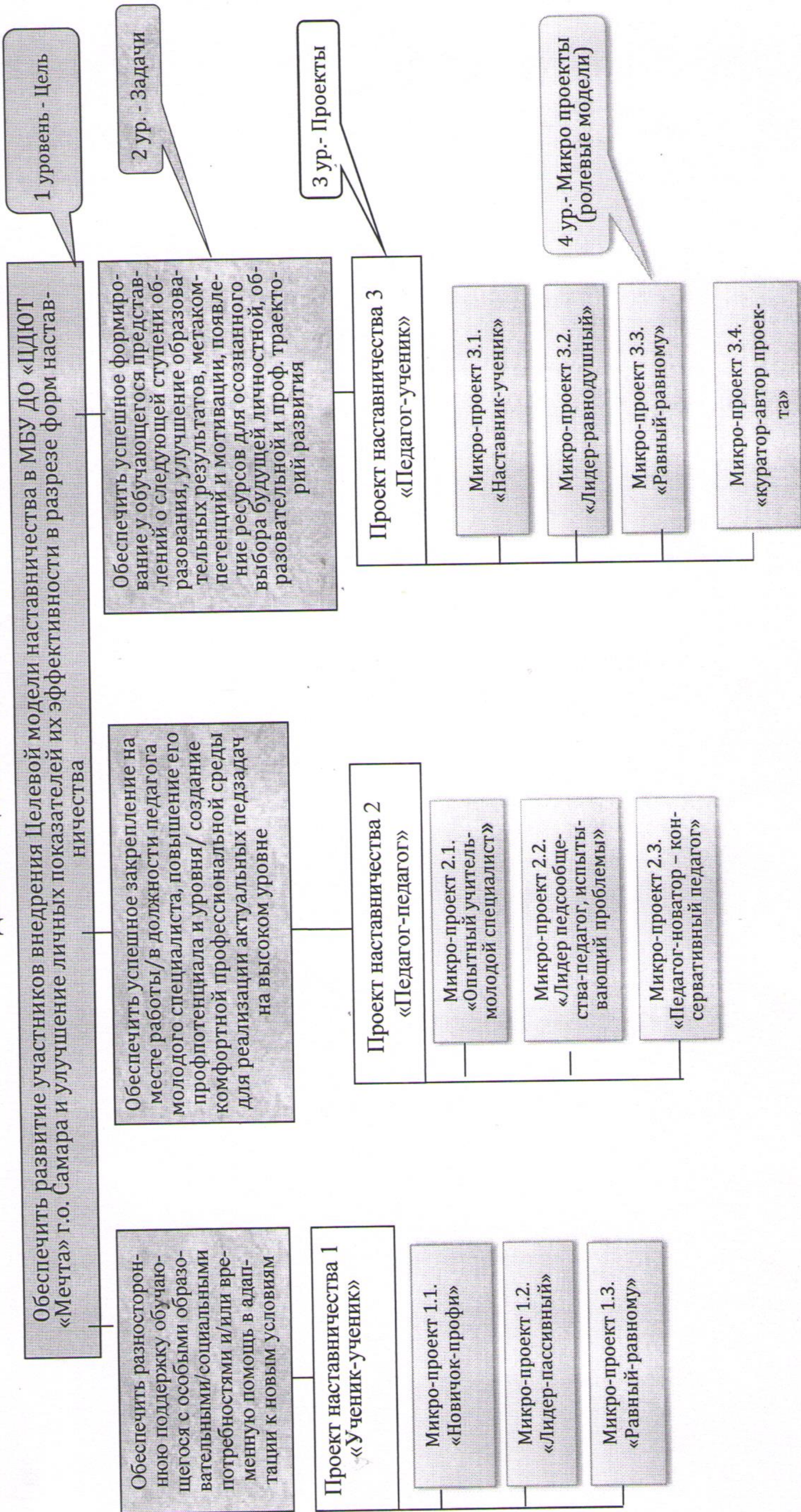
В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана наставничества.

# 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ<sup>1</sup>



## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБУ ДО «ЦДЮТ «МЕЧТА» Г.О. САМАРА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «новичок-профи» - вариант поддержки нового воспитанника для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.</li> </ul>
Педагог-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Наставник-ученик» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>– «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная творческая деятельность;</li> <li>– «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li> </ul>

### 3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

#### Форма наставничества: «Ученик - ученик» ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Новичок-профи».

Ф.И.О., объединение наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» 20\_\_ г. по «\_\_» 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>2</sup>	Фактический результат <sup>3</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>4</sup>		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>5</sup>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.				
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		

<sup>2</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получение консультации по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятий); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>3</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>4</sup> Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

<sup>5</sup> Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/подготовки самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	
2.3.	Сформировать правила поведения на занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Сформировано понимание, как повысить результативность на занятии, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др. деятельности	Освоены навыки планирования спортивной, общественной деятельности (указать), определены приоритеты	
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) тренировочного процесса, подготовки и ведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности спортивной, общественной деятельности	
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе указать результат участия	
2.7.	Выступить с докладом об учебном проекте на ...	Доклад представлен на муниципальной конференции «...»	
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в объединении, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе	

Подпись наставника \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма наставничества: «Педагог – педагог»  
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» 20\_\_ г. по «\_\_» 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>6</sup>	Фактический результат <sup>7</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.				
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>8</sup></b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и культурный зал, библиотека и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагогами, делопроизводителями		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов		

<sup>6</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получение консультации; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/занятий ... (указать название); совместно подготовлена курсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>7</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>8</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	телем по кадрам, бухгалтерией, завхоз и пр.		обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	
--	---	--	---	--

2.4.	Изучить сайт ООО, страничку ООО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ООО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ООО в соцсетях «...» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ООО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Изучить методику построения и организационного результата учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	

### Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>9</sup>

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) <sup>10</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...	
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собрания, мероприятия с родителями (пере-	

<sup>9</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>10</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления



			числить)		
3.4.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - трудовой договор, Положение по оплате труда, Должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание трудового договора педагога, Положение..., ...		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.8.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год (стажировка в ...)		
3.9.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познаться со способами их профилактики и регулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.11	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.12	...				

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Формы наставничества: «Педагог - ученик»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «педагог- ученик». Ролевая модель: «Наставник-ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_ г. по «\_\_» \_\_ г. 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития		Разработаны меры преодоления трудностей		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.				
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента</b>					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3.	Разработать проект в области...		Разработан проект «...», который можно внедрить в деятельность (ОО, объединения и т.д.)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации		
2.5.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе ОО)				
2.6.	...				

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_ г. 20\_\_ г.

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_ г. 20\_\_ г.

#### 4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До 01.10.2024	Куратор
Формирование наставнических пар, издание приказа	До 01.10.2024	Директор, куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	До 10.10.2024	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До 31.10.2024	Директор
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации на базе Центра развития образования	До 31.05.2025	Куратор
Реализации индивидуальных планов наставничества	В течение учебного года	Куратор, наставники, наставляемые
Отчеты наставников и наставляемых по выполнению индивидуальных планов наставничества	До 31.05.2025г	Куратор, наставники, наставляемые
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До 31.05.2025	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников реализацией программы наставничества	До 31.05.2025	Куратор
Анализ деятельности наставничества за учебный год, внесение по итогам анализа предложений по корректировке Программы наставничества МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара на следующий учебный год	До 15.06.2025	Куратор