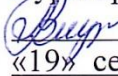



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
«Детский оздоровительно-образовательный центр №1»

Согласовано  
Куратор наставничества  
 Лукьянчикова Л.В.  
«19» сентября 2025 г.

  
Утверждаю  
Директор учреждения  
 Н.В. Югова  
«19» 09.2025 г.  
Приказ № 30/1-П

Персонализированная программа наставничества  
на 2025 - 2026 год

Составитель:  
Асриева Наталья Геннадьевна

Красноярск 2025

## Пояснительная записка

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ ДО «ДООЦ № 1».

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Минтруда и социальной защиты от 22 сентября 2021 года №652н).

Начинающему педагогу дополнительного образования необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога,

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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.10.2025 г., срок окончания - 31.05 2026 года.

Цель: обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на уровне ДООЦ, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

### Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций. Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

#### Деятельность наставника:

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
  - повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
  - появление собственных продуктов педагогической деятельности
- (Успешность обучающихся, участие в соревнованиях и конкурсах разного уровня. Публикация методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
  - наличие портфолио у молодого педагога;
  - успешное прохождение процедуры аттестации.

#### Ожидаемые результаты для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- обобщение педагогического опыта;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

#### Ожидаемые результаты для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

#### Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **Содержание программы**

#### Основные участники программы и их функции.

Наставляемый:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет.

Наставник для молодого специалиста:

Педагог со стажем работы более 10 лет.

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.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением кабинетов, помещений для занятий, служебными и бытовыми помещениями;
- вводить в должность, т.е. знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, с правилами охраны труда и техники безопасности);
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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.

#### Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы;
- тренинг;
- встречи с опытными учителями;
- открытые занятия, досуговые мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

#### Ответственность за реализацию программы наставничества несут:

1. администрация учреждения;
2. куратор реализации программы «Наставничества» образовательного учреждения;
3. наставник и наставляемый.

#### План реализации мероприятий программы наставничества на 2025 – 2026 год

#### Результатом правильной организации работы наставника будет:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,;
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении ДО.

Педагоги - участники программы получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### Среди оцениваемых результатов учитываются следующие принципы:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогов в коллективе МБОУ ДО «ДООЦ №1»:
  - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
  - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
  - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План мероприятий на 2025 – 2026 учебный год.

№ п/п	мероприятия	сроки реализации	ответственный	примечания
1.	Проведение собеседования с молодым педагогом	октябрь 2025 г.	наставник	- установление сотрудничества; - выявление проблем; -анкетирование.
2.	Консультация. Самостоятельная работа молодого специалиста.	ежемесячно	наставник, молодой специалист	-изучение нормативно правовой базы учреждения, - положения о наставничестве.
3	Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.	ноябрь 2025 г.	наставник	выводы по наблюдениям, ознакомление с ними молодого специалиста
4	«Составление плана работы молодого специалиста».	декабрь 2025 г.	наставник, молодой специалист	на основе беседы и наблюдений, а так же по требованию молодого специалиста
5	Проведение рабочей встречи наставника и наставляемого по теме: «Самоанализ занятия», «Организация индивидуальной работы с обучающимися».	январь 2026 г.	наставник, молодой специалист	Сделать первые выводы о проделанной совместной работе
6	Беседы с молодым педагогом по результатам первого полугодия	февраль 2026 г.	наставник, молодой специалист	Требования к оформлению школьной документации
7	Наблюдение занятий, Взаимопосещение занятий	март 2026 г.	наставник, молодой специалист	Наблюдение и обсуждение занятий
8	Проведение встречи наставника и наставляемого по теме: «Работа с одаренными обучающимися».	апрель 2026 г.	наставник, молодой специалист	Познакомиться с конкурсным движением различного уровня и способами подготовки к ним
9	Проведение и результаты итоговой аттестации обучающихся	май 2026 г.	наставник, молодой специалист	Оформление документации и отчетов Выявление уровня удовлетворенности участников программы. Выявление проблем, полож. и отриц. моментов
10	Определение темы	июнь	наставник,	Знакомство с видами

	самообразования	2026 г.	молодой специалист	самообразования, онлайн-курсами и т.д.
--	-----------------	---------	-----------------------	---