

Управление образования МО ГО «город Хасавюрт»

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Центр технического творчества» г. Хасавюрт



Утверждена
Приказом № 29 от 28.08.2025 г.
Директор МКУ ДО «ЦТТ»
Шуаибова М. А.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МКУ ДО «ЦТТ»
на 2025-2026 учебный год**

Хасавюрт 2025 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества МКУ ДО «ЦТТ» на 2025-2026 учебный год (далее – Программа) - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16) - «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность», Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 г. №1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015- 2020 гг., Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, Уставом учреждения, лицензии образовательной деятельности и локальных актов.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Современному учреждению, осуществляющему образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Технологии, которые применяются в данной программе, подобраны, исходя из практики работы опытных педагогов, с учетом современной ситуации развития образования и в регионе, и в стране.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успеха в работе молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих задач способствует 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.

Данная программа очень актуальна для нашего учреждения, так как мы планируем привлекать к работе молодых специалистов в качестве педагогов по разным видам деятельности. Программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:

устранить дефицит квалифицированных кадров в учреждении дополнительного образования, повысить уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога по разным направлениям деятельности.

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:

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

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

консультирование (индивидуальное, групповое);

активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, 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 по обучению детей техническому творчеству, 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.

– контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (организация и проведение занятий, мероприятий).

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков ведения занятий; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов, проведение мероприятий);

участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

наличие портфолио у каждого молодого педагога;

успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

эффективный способ самореализации;

повышение квалификации;

достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

успешная адаптация молодых специалистов;
повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в МКУ ДО «ЦТТ».

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:

Наставляемые:

- 1) Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- 2) Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

- 1) Методист или педагог, работающий по той же общеобразовательной программе, что и новый специалист.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться педагоги, готовые инвестировать свое время в развитие другого человека.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же вида деятельности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

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.

Необходимо разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по специальности:

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением спортивных помещений, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и запланированных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

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

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, спортивные и развлекательные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов повышения квалификации.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри МКУ ДО «ЦТТ» берут на себя:

- администрация учреждения;
- наставники - участники программы.

Куратором программы наставничества является методист данного учреждения.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.

Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам

составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании методического совета, как один из рассматриваемых вопросов. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов, на основании отчёта наставника за прошедший год.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	Молодой специалист	Педагог - наставник
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил (или обучается)		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Вид деятельности		
Учебная нагрузка		
Группа (ы)		
Квалификационная категория		

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно- методических условий для успешной адаптации молодого специали- ста в современной условиях.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение занятий молодого специалиста и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во время занятий и во время проведения мероприятий. 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастер-

	<p>ства молодого педагога.</p> <p>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.</p> <p>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</p>
Ожидаемые результаты:	<p>Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.</p> <p>Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков проведения занятий по обучению плаванию.</p> <p>Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</p> <p>Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</p> <p>Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.</p>

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом**

Сентябрь 2025

<p>Организационные вопросы.</p> <p>Ознакомление с учреждением, правилами внутреннего распорядка.</p> <p>Изучение программ, методических рекомендаций, пособий. Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования.</p> <p>Собеседование.</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы учреждения (должностная инструкция педагога доп. образования, учебно-календарный, воспитательный план, план работы на год. Практическое занятие «Ведение документации» (журнал учета работы педагога, личные дела обучающихся, журналы инструктажей). Требования к плану занятий.</p> <p>Оформление</p>	<p>Оформление рабочего журнала. Оформление календарно-тематического планирования.</p> <p>Контроль ведения личных дел обучающихся.</p> <p>Взаимопосещение занятий.</p> <p>План мероприятий, бесед, контроль качества составления бесед, проведения аттестации, мероприятий.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, МО, традиционных мероприятий.</p>	<p>Проведение собеседований и консультаций (дата и тема); посещение занятий (дата, группа и тема занятия).</p> <p>Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по группам.</p>
--	--	--	--	---

	рабочих программ, пояснительных записок, личных дел обучающихся и журналов.			
Октябрь 2025				
Современное занятие и его анализ. Мотивация к обучению. Составление плана занятий.	Практические занятия «Выполнение единых требований к ведению журналов».	Контроль ведения личных дел обучающихся. Посещение занятий. Контроль составления положения и плана мероприятий, контроль качества составления бесед, мероприятий.	Наставничество, самообразование, взаимопосещение занятий, посещение общецентровских мероприятий.	Посещение занятий. Ведение рабочих журналов. Методические рекомендации, советы наставника при проведении занятий.
Ноябрь 2025				
Формы и методы работы на занятии. Система мониторинга обучающихся (тестовые задания, учет нормативов). Виды диагностики (мониторинг) и результаты обучения.	Практические занятия «Выполнение единых требований к ведению журналов».	Проверка выполнения учебной программы. Посещение занятий.	Взаимопосещение занятий. Контроль качества составления планов занятий, посещение занятий.	Проверка выполнения учебной программы.
Декабрь 2025				
Самоанализ занятия. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Промежуточный анализ результатов деятельности по	Практическое занятие «Ведение документации» (журнал учета работы педагога, личные дела обучающихся).	Проверка выполнения учебных программы.	Взаимопосещение занятий.	

самообразова- нию.				
Январь 2026				
Мотивация обучающихся к обучению. Посещение занятий.	Самообразова- ние педагога: курсы повыше- ния квалифи- кации, вебина- ры, конферен- ции, семинары, дистанционные конкурсы.		Наставни- чество, самооб- разование, Посеще- ние заня- тий.	Самоанализ.
Февраль 2026				
Методы акти- визации позна- вательной де- ятельности обучающихся.	Самообразова- ние педагога. Изучение Самообразова- ние педагога: сетевое взаи- модействие, сообщества пе- дагогов.	Взаимопосе- щение заня- тий. Контроль ве- дения личных дел обучаю- щихся.	Наставни- чество, самооб- разование, Посеще- ние заня- тий.	Взаимопосещение заня- тий. Самоанализ. Устранение замечаний по факту про- верки.
Март 2026				
Инновацион- ные техноло- гии и процессы в обучении.	Внедрение ре- зультатов де- ятельности по самообразова- нию в практику своей работы.	Проверка вы- полнения учебной про- граммы. Контроль ве- дения доку- ментации.	Наставни- чество, самооб- разование, посеще- ние заня- тий, ме- роприя- тий. Контроль ведения докумен- тации.	Проверка выполнения теоретической и прак- тической части програм- мы. Самоанализ.
Апрель 2026				
Организация подготовки до- кументации.	Саморазвитие педагога. Работа с отчет- ной докумен- тацией	Посещение занятий. Контроль ве- дения доку- ментации	Наставни- чество, самооб- разование, Посеще- ние заня- тий, ме- роприя- тий.	Посещение занятий. Со- беседование по проме- жуточной аттестации (наставник)
Май 2026				

<p>Составление планов на следующий учебный год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.</p> <p>Собеседование.</p>	<p>Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: протоколы промежуточной аттестации. Составление годового отчета по движению обучающихся (перевод), выполнению теоретической и практической части программ. Работа с личными делами обучающихся групп.</p>	<p>Собеседование по итогам учебного года (результативность и качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, мероприятий. Контроль ведения документации.</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за учебный год (результативность и качество, выполнение программы). Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.</p>
--	--	---	--	---

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
6. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.-С.4.
8. Стратегии развития воспитания в РФ до 2025 г. Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г.
9. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
10. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года».
11. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.
12. Методология (целевая модель) 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 / Под общим научным руководством Н.Ю. Сиягиной, д.психол.н., профессора, Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства».

13. Распоряжение губернатора от 05.08.2020 г. № 248 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся на территории ЕАО».

14. Проект «Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», 04.02.2010

15. Постановление Правительства ЕАО от 21 апреля 2022 г. № 132-ПП «О порядке уста- новления наставничества над лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 18 до 23 лет в ЕАО.

16. Устав учреждения, лицензия на оказание образовательной деятельности и локальные нормативы МКУ ДО «ЦТТ».

17.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Положение о наставничестве в МКУ ДО «ЦТТ».

Приказ директора МКУ ДО «ЦТТ» о назначении наставника. Журнал наставника.

Отчеты о деятельности наставника и наставляемого.

Анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого.

Протоколы заседаний педагогического и методических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.