

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
"Центр детского и юношеского технического творчества «Импульс»
городского округа Самара

Принята на заседании
Методического совета
Протокол № 4 от 30.05.2025г



«Утверждаю»
директор ЦДЮТТ «Импульс»
Плотников С.С.
Приказ №104-од от 30.05.2025г

**«Программа наставничества
в области «педагог-педагог»
МБУ ДО ЦДЮТТ «Импульс»
городского округа Самара**

Разработчик:
Момотова Н.В.,
методист

2025 г.

Содержание

Аннотация

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА _____ стр. 4-10

- Актуальность.
- Нормативно-правовая база программы.
- Основные термины и понятия наставничества.
- Педагогическая целесообразность программы.
- Цель и задачи программы. Срок реализации программы.
- Кадровые условия и ресурсы.
- Форма наставничества «педагог – педагог».
- Виды наставничества по программе.
- Параметры реализации программы.
- Этапы реализации программы.
- Ожидаемые результаты правильной организации работы наставничества.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ _____ стр. 11-13

2.1 Основные участники программы и их функции

2.2. Механизм управления программой

2.3. Применяемые формы наставничества и технологии

2. Оценка результатов программы и её эффективности

3. Ожидаемые результаты

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ __ стр. 14-16

5. План реализации мероприятий программы наставничества

на 2025-2026 уч. год _____ стр. 17-18

ЛИТЕРАТУРА и ИНТЕРНЕТ РЕСУРСЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Аннотация

Создание программы наставничества МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» (Центр) 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.

В данной программе описана практика наставничества МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» в области «педагог-педагог» в соответствии с правовыми документами.

Данная программа обеспечивает участников программы инструментарием по внедрению и применению системы (целевой модели) наставничества, определяет виды и формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества, методику организации наставничества.

В рамках программы, наставничество определяется как комплексный процесс, в рамках которого более опытный педагог (наставник) помогает менее опытному коллеге (наставляемому) в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала не только наставляемого, но и наставника.

Наставничество, как мера поддержки молодых специалистов, гарантирует содействие и создание условий для повышения квалификации и профессионального роста. Такая поддержка носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Важно, что при взаимодействии наставляемого и наставника, формируется психологическая готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Нормативно-правовая база программы

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.12.2024г.) «Об Образовании в РФ» (ст.2).;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- Основные нормативные правовые акты, разработанные в учреждении: Приказ «Об

утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации), Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

Основные термины и понятия наставничества

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Педагогическая целесообразность программы

Внедрение программы наставничества в образовательный процесс Центра обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций молодых специалистов, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте.

Практика наставничества Центра реализуется в направлении: «педагог-тьютор», осуществляется на основе данной программы и тесно связана с рабочими программами по предметам, внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, журналами, планом методической работы педагогов.

Эффективность практики наставничества в Центре заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности.

Все полученные продукты деятельности являются показателями профессионального роста педагога и наставника, развитие их творческого потенциала, профессиональности и личностных компетенций, в конечном счете, и показывает рост и положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Наставничество в Центре – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель и задачи программы

Цель - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам/вновь прибывшим специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.

Задачи:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста, привить интерес к педагогической деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с наставляемым на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень наставляемого с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;

создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Срок реализации программы

Данная программа рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план Центра составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав специалистов, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы. При стабильной ситуации, наставничество «педагог-педагог» продолжается 3 года.

Начало реализации программы наставничества 01.09.2025г. Подведение итогов и дальнейшее планирование: август 2025г.

Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают участие в программе:

- зам. директора по УВР,
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

Форма наставничества «педагог – педагог»

В форме наставничества «педагог – педагог», предложенные в программе, возможны следующие модели взаимодействия.

- Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной

образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

- Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию методических разработок, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на организации взаимодействия с научным сообществом.

Виды наставничества по программе

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Параметры реализации программы

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

-вхождение в профессиональное образовательное пространство;

- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- творческая самореализация;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Этапы реализации программы

ЭТАП	ЦЕЛЬ	ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ
1 Подготовка условий для запуска программы наставничества	-Создать условия для формирования группы наставник-наставляемый. -Подготовить необходимую документацию (положение, приказ и др.)	-Определены группы наставничества. -Разработаны положение о наставничестве в учреждении, подписаны приказы с участниками наставничества, должностные инструкции пдо и др.
2. Адаптация молодого специалиста	-Ознакомить молодого специалиста с деятельностью Центра и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.	-Собеседование с молодым специалистом с целью выявления его возможностей, стремлений, умений. -Ознакомить молодого специалиста с необходимыми документами. -Согласование, корректировка и утверждение образовательной программы, предлагаемой молодым специалистом. -Составлена индивидуальный план работы молодого специалиста в рамках наставничества (приложение № 1)
3. Профессиональное развитие молодого специалиста	-Создать условия для приобретения молодым специалистом опыта педагогической деятельности	-План профессионального становления молодого педагога. -Помощь в разработке и проведении занятий с обучающимися по своему направлению и заполнении электронных журналов, в обновлении ДОП в соответствии с современными требованиями, разработки плана воспитательной

		<p>работы.</p> <p>-Содействие в подготовки и реализации внеурочной деятельности.</p> <p>-Определение уровня готовности молодого специалиста к самостоятельной деятельности.</p>
4.Рефлексия и оценка молодого специалиста на готовность к дальнейшей самостоятельной деятельности	<p>Определить соответствие молодого специалиста с должностными обязанностями педагога дополнительного образования, профессиональными стандартами педагога (Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 652н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых")</p>	<p>Предполагается 2 вида результата в зависимости от успешности молодого специалиста:</p> <p>1.наставнику продолжить сопровождение молодого специалиста;</p> <p>2.допустить молодого специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности.</p>
5.Развитие потенциала молодого специалиста	<p>Обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста с перспективой на дальнейший карьерный рост.</p>	<p>Работа с молодым педагогом на данном этапе строится в соответствии дорожной картой профессионального развития (Приложение № 2) и может включать следующие формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -самообучение; -кураторство; -участие в методической работе; -участие в мероприятиях Центра; -самостоятельная учебно-воспитательная деятельность; -участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставничества

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь Центра, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;

- наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Центра и профессии.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов

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.

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-тьютор* – опытный педагог, сопровождающий разработку и реализацию наставляемым индивидуальной образовательной программы (ИОП) по приобретению и развитию конкретных профессиональных компетенций.

Требования к наставнику и наставляемому (Приложение № 2)

2.2. 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.

2.3. 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 применяются в данной программе на 2022-2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками, с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное наставничество, тьюторство, медиация, проектная деятельность.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе наставника, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Путь наставничества педагоги выбирают добровольно, так как понимают, что именно благодаря добровольчеству многие рабочие ситуации находят правильные решения. Молодой педагог имеет в руках механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить.

Движение наставничества имеет большое влияние и на собственные успехи в профессии, так как, помогая другим, я обретаю уверенность в своих способностях, оттачиваю профессиональное мастерство, формирую новые социальные связи.

В Центре наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, для создания комфортной и

стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

Не секрет, что молодой специалист, едва покинувший учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков.

Более того, любое место работы – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на первое место работы уверен, что он все знает и все умеет, но попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

5.4. Оценка результатов программы и её эффективности

Текущий контроль производится 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании Методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль производится на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании Методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год.

(Приложение № 3)

Ожидаемые результаты

Уровень готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности определяется:

- по компонентам: мотивационно-ценностный, когнитивно-функциональный, рефлексивно-прогностический. (Приложение № 4)

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост достижений, обучающихся у подшефных молодых педагогов;

- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4 МЕТОДИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Системный подход и наставничество

Помимо сопровождения в практике Центра существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога дополнительного образования.

Наставнические практики для вхождения в профессию педагога дополнительного образования (молодого специалиста)



Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс

используются следующие практики:

Практические занятия

Занятия дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы таких занятий: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи занятий:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса;
- развитие профессионально-педагогических компетенций и молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении деловой и кружковой документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала.

Занятия рассчитаны на 1 год. Занятия проводятся по следующим модулям:

- моделирование образовательного процесса;
- моделирование воспитательного процесса;
- образовательные технологии и развитие профессиональной компетенции.

Продолжительность каждого модуля своя. Специалист выбирает важный для себя модуль.

Прохождение других модулей зависит от анализа деятельности наставляемого.

Формы занятий: семинары, практикумы, мастер-классы, тренинги, консультации, деловые игры, дискуссии.

Взаимное посещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений трекинга «наставничества», потому что посещение учебных занятий наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

Посещение учебных занятий молодых педагогов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны, скорректировать методологию учебных занятий, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия. Важно дать понять молодому педагогу, что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, чтобы замечания специалистов на профессиональные ошибки со стороны не привело к психологической травме.

Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета). Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

Так, методические объединения в рамках которых педагоги дополнительного образования одной или смежных специальностей регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

Организация самообразования молодого специалиста

Наряду с целенаправленной методической работой с молодыми специалистами очень важно, чтобы начинающий педагог стал заниматься самообразованием. Результаты опросов, проводимых среди педагогов-практиков, свидетельствует о том, что проблема самообразования педагогов дополнительного образования не утратила своей актуальности: большинство педагогов занимаются самообразованием эпизодически, не имеют определенного плана профессионального роста, затрудняются в выборе содержания, форм и методов организации самообразовательной деятельности и др.

Обычно молодому специалисту, методистом учреждения, предлагается алгоритм организации самообразования, чтобы он сам сделал свой выбор в этом вопросе, а представленный алгоритм лишь может ему помочь:

- самодиагностика, проблемный анализ собственной деятельности, своих возможностей для рационального перехода на иной (качественный) уровень преподавания;
- выбор стратегии саморазвития, переход на новое состояние основных направлений работы над собой;
- определение задач и этапов деятельности;
- конкретизация ближайших целей (ожидаемые, промежуточные и конечные результаты);
- составление плана действий по самосовершенствованию; самооценки роста;
- передача опыта коллегам.

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 2025-2026 учебный год**

Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
<p><i>Педагогический совет</i> - Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. <i>Собеседование</i> с молодым специалистом. <i>Инструктаж:</i> Нормативно – правовая база Центра (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка Центра.</p>	август-сентябрь	Директор Центра, зам. директора по УВР, МС, наставники
<p><i>Методический совет</i> - Требования к оформлению документации. - Закрепление за молодыми специалистами наставников. - Определение темы по самообразованию</p>	сентябрь	методист
<p><i>Практические занятия:</i> - Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); - Изучение инструкций: как вести электронный журнал.</p>	сентябрь	методист
<p>- Организация работы наставников. - Составление плана работы наставляемого. - Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемого.</p>	сентябрь – октябрь	Методист
<p>- Требования к анализу урока и деятельности педагога на занятии Типы, виды, формы занятия. - Работа с документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти; изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся. - Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, по предмету. - Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. - Посещение и взаимопосещение занятий - Индивидуальные беседы и консультации с</p>	ноябрь	Методист, наставники, наставляемые

<p>молодыми педагогами</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам - Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР 		
<ul style="list-style-type: none"> - Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. - Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» 	декабрь	наставники, наставляемые
<p><i>Методический совет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	январь	Методист, наставники, наставляемые
<p><i>Методические объединения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. - Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). - Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	апрель	Методист, наставники, наставляемые
<ul style="list-style-type: none"> - Методическая выставка достижений педагогов – молодых специалистов - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. - Степень комфортности нахождения в коллективе. - Самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. 	май	Методист, руководитель МС, наставники, наставляемые

ЛИТЕРАТУРА и ИНТЕРНЕТ РЕСУРСЫ

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21.
 2. Донецкая, В.В. Наставничество - путь к успеху молодого педагога [Текст] / В. В. Донецкая // Практические советы учителю. - 2020 - №1. - С.1-4.
 3. Дипломатова, З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021 – № 1 (110). – С. 131-140.
 4. Сорокова, Г.Н. Содержание и формы организации наставничества (на примере Школы Совместной деятельности - МБОУ СОШ № 49 г. Томска) [Текст] / Г. Н. Сорокова, С. И. Поздеева // Методист. - 2022 - №8. - С.64-65.
 5. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022 - №8. - С.27-29.
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
https://prsgim.edu.yar.ru/mmc/metod_rekomendatsii_po_razrabotke_i_vnedreniyu_sistemi_nastavnichestva_ped_rabotnikov_v_oo.pdf
- Креативно-уровневое оценивание готовности молодых педагогов к осуществлению профессиональной деятельности <https://orcid.org/0000-0002-8528-3825>
- Педагогический дуэт лучшие практики сопровождения молодых педагогов
https://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

План работы молодого специалиста в рамках наставничества

Содержание работы	Роль наставника и наставляемого	Использование материала молодым специалистом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание
<i>1. Изучение нормативных документов</i>					
Дополнительная образовательная общеразвивающая программа по предмету, предложенная молодым специалистом	Знакомится с программой	При приеме на работу	Собеседование	При приеме на работу	
Нормативные документы федерального, регионального значения	Ознакомление с документом	Постоянно в педагогической деятельности	Собеседование	август	
Основная образовательная программа Центра	Ознакомление с документом	Постоянно в педагогической деятельности	собеседование	август	
Нормативные акты и положения Центра, должностные инструкции ПДО	Ознакомление с документом	После приема на работу	собеседование	При приеме на работу	
<i>2. Повышение профессиональной компетентности</i>					
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление планов. Совместный анализ результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Готовые планы воспитательно-образовательной деятельности	В течение года	
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление планов-конспектов, технологических карт занятий. Оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Режимные моменты организации самостоятельной деятельности	В течение года	

	ти				
Работа над методической темой	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ. Совместное составление программы детского коллектива по вопросам проведения планируемых мероприятий.	Самообразование.	План работы над методической темой, отчет.	В течение года	
Посещение мероприятий разного уровня	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях и участие в них. Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью повышения профессиональной компетентности.	Самообразование. Повышение проф.компетентности.	Итоговое анкетирование	В течение года	
Посещение мероприятий внутри Центра (педсоветы, семинары, практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий.	Самообразование. Повышение проф.компетентности.	Итоговое анкетирование	В течение года	
Открытые показы	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, и др.) Анализ проведенных мероприятий	Самообразование. Повышение проф.компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления.	Аналитический отчет о работе Центра. Протоколы заседаний МО, МС.	Анкета по планированию деятельности на уч. год.	В течение года	

Публикации	Самостоятельная разработка публикации. Совместная корректировка текста.	Самообразование. Повышение проф.компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	
Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о мероприятии. Помощь в подготовке материалов конкурса.	Самообразование. Повышение проф.компетентности	Итоговое анкетирование.	В течение года	
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Повышение проф.компетентности	Материалы аттестации, приказ об аттестации.	По графику Центра	
Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС	Обзор КПК. совместный анализ выбранных курсов для использования их в профессиональной деятельности.	Самообразование. Повышение проф.компетентности	Собеседование по итогам прохождения курсов	По графику курсов. Приказ о направлении на курсы.	

Требования, предъявляемые к наставнику и наставляемому

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;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Центра, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- 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 школе, 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 дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

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

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	2	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	2	
Количество наставников из числа педагогов	2	
Количество наставников - сотрудников - участников социальных проектов	2	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	2	
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1	
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
Вклад организации в развитие практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях в других организациях	0	
Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий	0	

Приложение № 4

(критерии, показатели)

(Н.В. Ляшевская, И.А. Маврина. Научно-педагогический журнал. Выпуск № 2, 2020г.)

Относительно низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
<i>Мотивационно-ценностный компонент</i>		
Слабо выраженная внешняя мотивация к профессиональной педагогической деятельности, интерес к содержанию профессии <i>отсутствует</i>	Внешняя мотивация к профессиональной педагогической деятельности, интерес к содержанию профессии <i>неустойчивый</i>	Внешняя мотивация к профессиональной педагогической деятельности, связана с <i>устойчивым интересом к содержанию профессии</i>
Осознание достоинства профессии <i>отсутствует</i>	Осознание достоинства профессии «педагог», связанных преимущественно с представлением социальных гарантий	Осознание достоинства профессии «педагог», связанные с содержательными характеристиками педагогической деятельности
Педагогическая деятельность не осознается как ценность, затруднения в определении области интересов в педагогической деятельности	Педагогическая деятельность не осознается как ценность частично, область интересов связана с получением социальных гарантий	Педагогическая деятельность не осознается как ценность, ярко выраженное стремление к самореализации
<i>Когнитивно-функциональный компонент</i>		
Знает теорию преподаваемого учебного предмета и способен решать задания на базовом уровне	Знает теорию преподаваемого учебного предмета и способен решать задания на повышенном уровне	Знает теорию преподаваемого учебного предмета и способен решать задания на высоком уровне
Знает отдельные теоретические аспекты в области преподаваемого учебного предмета, организация образовательного процесса не направлена на достижение планируемых результатов обучающихся	Знает теорию и практику преподаваемого учебного предмета, организация образовательного процесса направлена частично на достижение планируемых результатов обучающихся	Знает теорию и практику преподаваемого учебного предмета, организует образовательный процесс не направлена на достижение планируемых результатов обучающихся
Знает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся, но не учитывает для достижения качественных результатов в процессе воспитания обучающихся	Знает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся, но испытывает затруднения в достижении качественных результатов в процессе воспитания обучающихся	Знает и учитывает возрастные, индивидуальные особенности обучающихся для достижения качественных результатов в процессе воспитания обучающихся
Знает отдельные современные методики и технологии, в том числе информационно-коммуникативные, но не использует для выстраивания эффективной коммуникации с участниками образовательных отношений	Знает современные методики и технологии, в том числе информационно-коммуникативные, но использует затруднения в их использовании для выстраивания эффективной коммуникации с участниками образовательных отношений	Знает и использует современные методики и технологии, в том числе информационно-коммуникативные, для выстраивания эффективной коммуникации с участниками образовательных отношений
<i>Рефлексивно-прогностический компонент</i>		
Не способен определить профессиональные дефициты, возникающие в рамках	Выявляет профессиональные дефициты, возникающие в рамках педагогической	Выявляет профессиональные дефициты, связанные с личными профессиональными

педагогической деятельности или испытывает затруднение	деятельности	затруднениями
Не способен самостоятельно осуществить выбор региональных и муниципальных форм значимых мероприятий на основе оценки их эффективности для повышения профессионально уровня	Осуществляет выбор региональных и муниципальных форм значимых мероприятий на основе оценки их эффективности для повышения профессионально уровня	Осуществляет самостоятельно выбор региональных и муниципальных форм значимых мероприятий на основе оценки их эффективности для повышения профессионально уровня
Не видит перспектив в осуществлении профессиональной деятельности или прогнозирует перспективу собственного профессионального развития, напрямую не связанные с педагогической профессией	Перспективы собственного профессионального развития напрямую связанные с педагогической профессией	Прогнозирует перспективы собственного профессионального развития в рамках педагогической деятельности