

структурное подразделение дополнительного образования детей
"Вдохновение" ГБОУ СОШ №11 г. Кинеля



Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ №11 г. Кинеля
О. А. Лозовская
Приказ от « 29 » августа 2025 г.
№ 551-ОД



C=RU, O=ГБОУ СОШ №
11 г. Кинеля, CN=
Лозовская О. А., E=
school11_knl@
samara.edu.ru
00c03129bad29e261f
2025.09.29 13:23:49
+03'00'

Персонифицированная программа наставничества **2025-2027 гг.**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования они обусловлены рядом социально-педагогических, профессиональных и институциональных факторов, отражающих современные вызовы и потребности системы образования

Во-первых, дополнительное образование сегодня играет всё более значимую роль в формировании всесторонне развитой личности ребёнка, развивая его творческий потенциал, социальные компетенции, цифровую грамотность и другие ключевые навыки XXI века. Однако деятельность педагога дополнительного образования отличается высокой вариативностью, междисциплинарностью и ориентацией на интересы обучающихся, что требует не только предметной подготовки, но и особых методических, организационных и коммуникативных умений. Молодые специалисты, вступая в профессию, зачастую сталкиваются с трудностями адаптации к реальным условиям работы, отсутствием опыта проектирования образовательных программ, взаимодействия с родителями и детьми, а также управления внеурочной деятельностью.

Во-вторых, в условиях дефицита кадров в сфере дополнительного образования, особенно в сельской местности и малых городах, сохранение и преемственность педагогического опыта становятся стратегически важными задачами. Программа наставничества позволяет не только поддержать начинающего педагога, но и обеспечить передачу профессиональных ценностей, этических норм и эффективных практик от опытных коллег, тем самым повышая общую устойчивость и качество системы дополнительного образования.

В-третьих, современные требования к педагогической деятельности, включая цифровизацию образовательного процесса, инклюзивный подход, проектную и исследовательскую работу с детьми, требуют постоянного профессионального роста. Наставничество выступает как форма

сопровождения, которая способствует более быстрой и уверенной интеграции молодого специалиста в профессиональное сообщество, снижает уровень профессионального выгорания и повышает мотивацию к развитию.

Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение одна из ключевых задач образовательной политики. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его професионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми данными. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями, а значит молодых педагогов надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Наставничество одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Таким образом, программа наставничества молодого педагога в дополнительном образовании является не просто вспомогательным инструментом, а необходимым элементом системы непрерывного профессионального развития, обеспечивающим стабильность, инновационность и высокое качество образовательной среды для детей и подростков.

Данная программа наставничества разработана в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжении Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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;
- Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 "О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 "О мерах по реализации Закона Самарской области "О молодом специалисте в Самарской области";

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов в образовательном учреждении, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Для реализации данной цели поставлены следующие **задачи**:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- повысить продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Принципы и подходы программы наставничества

Выбор форм работы с молодым специалистом определяется по результатам вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает, с какими трудностями, проблемами он столкнулся в своей работе. По итогам анкетирования составляется план работы начинающего педагога с наставником.

Срок реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Этапы деятельности:

1-й этап адаптационный: определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках для разработки программы адаптации. На первом этапе сопровождения определяются возможности педагога, выявляются его личностные качества, мотивация педагога на саморазвитие. Оказывается

адресная помошь педагогу, формируются аналитические умения: анализ занятий, самоанализ. Выявляется рост потенциальных возможностей педагога.

2-й этап основной (проектировочный): разработка и реализация программы адаптации; осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога; помошь в разработке собственной программы самосовершенствования. Ведется активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением.

3-й этап контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.

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 будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных педагогов. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель ситуационное наставничество, партнёрское наставничество, саморегулируемое наставничество, реверсивное.

Ожидаемые результаты: успешная адаптации начинающего педагога в учреждении дополнительного образования; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышении профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствование методов работы по развитию творческой и

самостоятельной деятельности обучающихся; использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

Основные формы работы: беседа, консультация, разработка памяток и инструкций; самообразование; взаимопосещение занятий, проведение мастер-классов и открытых занятий; совместная разработка системы занятий по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе или отдельного занятия; создание методической копилки; творческие отчеты: создание портфолио; презентация; мониторинг.

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет администрация учреждения.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта.

Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых.

ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника Костюкова Мария Сергеевна, Горина И.В.,педагог до

Ф.И.О., должность наставника Тершукова Елена Евсеевна, педагог до

Ф.И.О., должность куратора Бобкова Екатерина Витальевна, методист

Период наставничества: с «01» сентября 2025г. по «31»мая 2027г.

Цель программы наставничества: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого педагога в образовательном учреждении

Ожидаемый результат: наблюдается повышение профессиональной компетентности молодого педагога

№ п/п	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирован ие
1	Анализ и консультирование	- обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс - ознакомить молодого специалиста с деятельностью СП ДОД и предстоящей работой; - помочь в адаптации	- изучает: -нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты; - особенности деятельности СП ДОД - функциональные обязанности по занимаемой	-разработка инструментария для оценки дефицитов наставляемого; -создание необходимых условий для совместной работы наставника и наставляемого;	Сентябрь -ноябрь 2025	формирование и развитие: а) функциональных компонентов деятельности начинающего педагога б) личностных компонентов деятельности начинающего педагога	Анкета, заполненная молодым специалистом Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста

№ п/п	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирован ие
		коллективе СП ДОД -оказать методическую поддержку при изучении молодым специалистом нормативных документов	должности;				
2	Профессиональное развитие	- проанализировать компетенцию молодого педагога; - предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения;	-изучает передовой опыт педагога - наставника и применяет их в своей профессиональной деятельности; -участие в воспитательных мероприятиях, организованных в СП ДОД; - участие в молодежных профессиональных конкурсах;	Осуществление контроля деятельности наставника и деятельности наставляемого, корректировка процессов реализации	Декабрь 2025-декабрь 2026	Формирование и овладение педагогическими технологиями (в т.ч. в творческой); активное проявление самостоятельности в педагогической деятельности.	Отзыв педагог-наставника о результатах профессионального развития молодого педагога. Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не

№ п/п	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирован ие
		<ul style="list-style-type: none"> - содействовать приобретению необходимых навыков проведения занятий с обучающимися по определенному направлению; - оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога - оказывает личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет. 					предусмотренных планом) Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.
3	Завершающий этап	<ul style="list-style-type: none"> - Составление индивидуального плана развития молодого педагога; 	<ul style="list-style-type: none"> - анализирует результаты своей профессиональной деятельности; - обучается на 	<ul style="list-style-type: none"> -собеседование с молодым педагогом и куратором; - выявление 	Январь-май 2024	<ul style="list-style-type: none"> -развитие профессиональных и деловых качеств молодого 	План профессионального становления молодого педагога, отчет

№ п/п	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирован ие
		-предоставление отчёта по реализации персонифицированной программы наставнической деятельности (рефлексия, подведение итогов влияния программы на наставляемого) - создание условий наставляемому для самостоятельного о выполнения заданий - Выявление проблем, возникающих у наставляемого в процессе обучения	курсах повышения квалификации;	проблем при прохождении программы наставничества		специалиста; -молодой педагог овладел необходимыми теоретическим и знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; -проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности	наставника о проделанной работе