

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. директора МУДО «ВЭЦ»

Ю. С. Маркина

2026 г.

Рассмотрено на педагогическом совете

МУДО «ВЭЦ»

г. Волжска Республики Марий Эл

Протокол № 1 от «20» января 2026 г.

Программа наставничества

**Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Волжский экологический центр»
на 2026 – 2027 год**

Волжск

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества МУДО «Волжский экологический центр»
Форма наставничества	«педагог – педагог»
ФИО, должность наставников	Яндимирова Антонида Михайловна Тухватуллина Фавзия Гариповна
Сведения о наставнике: педагогический стаж работы; стаж наставнической деятельности; информация об аттестации; профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые); результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	<p><u>Яндимирова Антонида Михайловна , методист, педагог ДО</u> педагогический стаж работы: 34 года стаж наставнической деятельности: 5 лет квалификационная категория: первая <u>Награды:</u> Почетная грамота Министерства образования и науки РФ (2015 г.)</p> <p><u>Тухватуллина Фавзия Гариповна, педагог ДО</u> педагогический стаж работы: 51 лет стаж наставнической деятельности: 23 года Квалификационная категория: высшая <u>Награды:</u> -Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», 2002 Почетная грамота МО и Н РМЭ, 2013 Почетная грамота Рескома профсоюзов РМЭ, 2016 Благодарность Правительства РМЭ, 2019 Медаль «100 - летие дополнительного образования», 2019 <u>Курсы повышения квалификации:</u> 1. "Наставничество в цифровом пространстве" для педагогов - наставников в финалистов (36 часов) в рамках Всероссийского конкурса "Большая перемена", г. Москва, 2021г.</p>
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Протасова Юлия Игоревна — педагог-организатор, педагог дополнительного образования, стаж 1 м.с. ✓ Тимофеева Марина Юрьевна — педагог дополнительного образования, стаж 1 год
Цель программы	<ul style="list-style-type: none"> • Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и • обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Сроки и этапы реализации программы	<p><u>2 года</u></p> <p><u>этап</u> - Подготовительный (январь 2026 г.) Цель: Построение системы наставничества.</p> <p><u>этап. Адаптационный (январь – июнь 2026 г.)</u> Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых</p>

	<p>работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.</p> <p>этап. Проектировочный (основной) (июль 2026 – ноябрь 2027 г)</p> <p>Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.</p> <p>этап. Контрольно-оценочный (декабрь 2027 г.)</p> <p>Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> • Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. • Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями). • Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. • Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. • Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении. • Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии. • Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. • Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.
Форма мониторинга результативности	<ul style="list-style-type: none"> • Анкетирование работников о степени удовлетворенности. • Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. • Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях. • Транслирование опыта педагогической деятельности. • Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений. • Подготовка работника к Аттестации.

Общие положения

Настоящая программа наставничества сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) МУДО «Волжский экологический центр» (далее — Программа) разработана в соответствии с Положением о наставничестве МУДО «ВЭЦ».

Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной адаптации сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников).

Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудников (молодых специалистов, вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) и снижение текучести кадров, создание на образовательной программе УДО благоприятного социально-психологического климата.

Цель программы

Оказание помощи сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи программы

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Принципы программы

- 4.1. Приоритет жизни и здоровья работника, его прав на свободу развития, образования и самообразования.
- 4.2 Добровольность и заинтересованность участия в процедуре наставничества со стороны наставника и работника.
- 4.3. Поэтапность адаптации и развития профессионализма сотрудников.
- 4.4. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий труда, выполнение требований и норм профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.5. Ответственность руководителя, членов администрации и наставника за процесс профессиональной и личностной адаптации работника.

Основные направления программы

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

Психологические основы адаптации в образовательном учреждении:

- оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации работника;
- принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;
- успешность вхождения работника в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.

Организация образовательно-воспитательного процесса:

- детальное изучение работниками Порядка организации деятельности в учреждении дополнительного образования.
- посещение работниками занятий, проводимых педагогами первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом.

- включение работников в воспитательно - обучающую работу;

Подготовка методической документации:

- изучение требований к составлению и структуре дополнительных общеобразовательных программ;
- совместная разработка дополнительных общеобразовательных программ учетом всех требований к их составлению;
- подготовка иной документации, сопровождающей образовательный процесс и деятельность педагога.

Методическое сопровождение работника:

- умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;
- формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;
- формирование опыта создания собственных методических разработок.

Формы и методы работы с молодыми педагогами.

Работа с работниками носит:

- предварительно-профилактический характер с выявлением возможных трудностей педагогов;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;
- курирующий характер процесса деятельности педагога.

Основными формами работы с работниками являются:

- консультирование групповое и индивидуальное;
- анкетирование работника по выявлению основных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;
- совместная работа наставника и работника;
- привлечение работника к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;
- самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность;
- координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.

Срок реализации программы наставничества: 2 года, с возможностью продления по заключению наставника и согласию работника.

Основные предметные области в работе с работниками:

- дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа;
- методические требования к современному занятию;
- план самообразования педагога;
- соответствие методов обучения формам организации занятия;
- соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

Основные этапы программы

1 этап - Подготовительный

Цель: Построение системы наставничества.

Задачи:

- Определение целей и задач наставничества.
- Выбор наставников и утверждение для них молодых педагогов.
- Внедрение системы наставничества.
- Поддержка системы наставничества.

Мероприятия:

- Освещение круга обязанностей, направлений и условий работы кандидатам

в

наставники.

- Выбор вариантов взаимодействия.
- Подготовка информационных каналов и получение поддержки наиболее влиятельных, опытных педагогических работников.
- Выбор ответственного (назначение куратора наставнической деятельности).
- Оформление документации, регламентирующей весь процесс.
- Разработка методических материалов по организации наставничества.
- Повышение квалификации наставников.

2 этап. Адаптационный

Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.

Задачи:

- Ознакомление со структурой и задачами учебного процесса.
- Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.
- Изучение нравственных и профессионально-этических основ педагогической деятельности.
- Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией.
- Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей.
- Оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации.

Мероприятия:

- Изучение нормативной документации в учреждении дополнительного образования, структуры ООП, основных функций и задач.
- Изучение образовательных программ в МУДО «ВЭЦ».
- Информирование о правилах внутреннего распорядка работников и техники безопасности на рабочем месте. Ознакомление с программой развития МУДО «ВЭЦ»
- Помощь в планировании учебно — воспитательного процесса в УДО.
- Изучение учебного и цифрового оборудования для проведения занятий с обучающимися.
- Изучение требований к контрольным результатам по ДООП.
- Изучение СанПин (требования к организации образовательного процесса) в УДО.
- Ознакомление с Кодексом этики и служебного поведения педагогических работников МУДО «ВЭЦ».
- Изучение системы работы в АИС «Навигатор»
- Изучение положения об аттестации и иных документов.
- Анализ профессиональных трудностей, с которыми столкнулся наставляемый сотрудник.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

3 этап. Проектировочный (основной)

Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.

Задачи:

- Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса.

Мероприятия

- Составление плана работы наставника с работником, исходя из выявленных потребностей.
- Работа по теме самообразования, выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности.
- Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности работника.

- Организация посещений работником педагогов первой и высшей квалификационной категорий, составление анализа просмотренных занятий.
- Разработка наставником совместно с заместителем директора рекомендаций, памяток для работника с целью координации его профессиональной деятельности.
- Разработка работником с наставником, конспектов занятий.
- Просмотр проводимых работником и помочь наставнику в построении образовательного процесса, составление наставником анализа посещаемых занятий.
- Анализ и консультирование работника относительно профилактики типичных ошибок в профессиональной деятельности.
- Совместная подготовка и проведение открытых мероприятий наставника и работника (развлечения, открытые занятия, мастер-классы, семинары).
- Профессиональная активность работника: подготовка, участие в конкурсах, конференциях, семинарах.
- Выявление потребности в обучении работника. Планирование, подбор, разработка программ обучения и развития работника.
- Обучение работника на курсах повышения квалификации.

4 этап. Контрольно-оценочный

Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Задачи:

- Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.
- Определение качества подготовки наставников и процесса их обучения.
- Оценка качества процесса управления системой наставничества.

Мероприятия:

- Анкетирование работников о степени удовлетворенности.
- Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.
- Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.
- -Транслирование опыта педагогической деятельности.
- Подготовка работника к Аттестации.

Планируемые результаты

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- ✓ Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении.
- ✓ Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии.
- ✓ Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.
- ✓ Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

План работы педагогов наставников с молодыми педагогами

(1-й год)

№п/п	Темы	Теоретические занятия	Практические занятия	Сроки
1.	Анкетирование молодых педагогов	<p>Собеседование с молодым специалистом.</p> <p>Основные проблемы начинающего педагога.</p> <p>Выбор наставников</p>	<p>Анкетирование –Профессионально-значимые качества педагога; экспресс-диагностика педагогической направленности педагогов.</p> <p>Практикум: учебный план – программа – календарно- тематическое планирование.</p> <p>Выбор темы самообразования.</p> <p>Посещение молодыми педагогами вводных занятий педагогов высшей и первой квалификационной категории</p>	Январь – февраль 2026 г.
2.	Нормативные документы в УДО	<p>ФЗ «Об образовании РФ»;</p> <p>Устав МУДО «ВЭЦ»</p> <p>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности дополнительным общеобразовательным программам»;</p> <p>«Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»</p> <p>Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации 28 июня 2019</p>	<p>Задание 1: найти основные определения из –Закона об образовании РФ, приемлемые дополнительному образованию</p> <p>Задание 2: разработать памятку для себя по СанПин</p> <p>Задание 3: выписать основные требования из Порядка для написания ДООП</p>	Март – апрель 2026 г.

		Г. № МР-81/02вн.		
3.	Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы	Основные требования к написанию ДООП	Организация посещения занятий молодого специалиста наставником с целью оказания ему методической помощи и выявление соответствия плана занятия с ДООП	Май – сентябрь 2026 г.
4.	Педагогическая диагностика	Сущность педагогической диагностики и основные ее разделы	Практикум: обмен мнениями по выявленным проблемным разделам	декабрь 2026 г
8.	Проблемы набора учащихся в ТО ВЭЦ	Понятие рекламной деятельности своего ТО Электронная запись обучающихся в АИС «Навигатор»	Задание 1: разработать рекламный пост для своего ТО	Сентябрь–октябрь 2026
7.	Планирование воспитательно-образовательного процесса в УДО	Особенности планирования воспитательно-образовательного процесса в УДО. Виды планирования в УДО.	Творческое задание 1: написание плана работы по теме самообразования на месяц Задание 2: написание плана работы воспитательной работы с обучающимися	Ноябрь 2026 г
Содержание (2-й год)				
8.	Корректировка ДООП на новый уч.год	Внесение обновленной информации в ДООП, составление учебного плана на 2 год и приведение ДООП в соответствие для публикации ее в АИС «Навигатор» и представления для экспертизы	Задание 1: разработать учебный план ДООП на 2 год обучения, соответствующее названию и тематики программы	Январь 2027
9	Информационно-методическое обеспечение учебного процесса .	Применение информационных технологий на занятиях, использование учебно-цифрового оборудования на занятиях	Подготовка конспекта занятия с использованием ИТ и применением оборудования	Февраль 2027

	Применение на занятиях образовательных технологий	Ознакомление с часто применяемыми на занятиях в УДО образовательными технологиями	Определить эффективность двух ОТ на занятии и продумать формируемые компетенции в результате их применения	Март 2027
	Формируемые компетенции	Ознакомление с основными компетенциями для обучающихся		
10.	Психолого-педагогическая культура педагога УДО – основа эффективного УВП	Ознакомление с основными методиками	Способы преодоления стресса при проведении занятий – выступление на педсовете	Апрель 2027
12.	Индивидуальная образовательная программа	Раскрытие потенциала одаренных и способных учащихся в ходе психолого-педагогической поддержки, повышение уровня учебной мотивации учащегося	Задание 1: изучить основные требования к написанию ИОП Задание 2: составить ИОП для одного обучающегося своего ТО	Май 2027
14.	Взаимодействие с родителями	Основные направления работы УДО по повышению роли родителей для эффективного взаимодействия с педагогом	Практикум: - разработка тестов и анкет для родителей обучающихся, обработка результатов анкетирования и тестирования - ознакомление с новыми формами работы с родителями	Январь-май 2027
16.	Принципы профориентационной работы с обучающимися	Основные требования к включению в ДООП раздел по профориентационной работе с обучающимися	Задание 1: составить список возможных профессий по результатам обучения по своей ДООП	Август 2027
18	Прогнозирование результатов педагогической деятельности педагога ДО	Подведение итогов работы методической пары педагог-педагогу	Выступление на педагогическом совете и заседании городского методического объединения	Октябрь 2027

Приложение

План работы наставника с молодым педагогом / вновь принятым педагогом

на 20__/20__ учебный год

Наставник ____

(Ф.И.О., должность, категория)

Педагог ____

(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат	Отметка наставника
Раздел 1. Ознакомление с ДОП, изучение нормативно-правовой базы				
Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств педагога, выявление профессиональных затруднений				
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений				
3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации				
3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам мониторинга, разработки оценочного инструментария в освоении ДОП учащимися				
3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения воспитательно - образовательного процесса.				
3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении открытого занятия.				
3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования.				
Раздел 4. Взаимодействие наставника и педагога				
4.1. Посещение и анализ занятий				
4.2. Совместная подготовка и участие наставника и наставляемого досуговых мероприятий, развлечений, праздников, семинарах, конференциях и др.				
4.3. Совместные публикации наставника и педагога				

Раздел 5. Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.				

Наставник _____ / _____ подпись Ф.И.О., должность

Согласовано _____/заместитель директора по УЧ/

Ознакомлен _____ / _____ подпись _____ Ф.И.О., должность

«_____» ____ 20 ____ Г.

Отчёт о результатах работы по наставничеству

за ____ 20 ____ /20 ____ учебного года

Педагог _____

(Ф.И.О., должность)

Образование _____

Период наставничества с « ____ » ____ 20 ____ г. по « ____ » ____ 20 ____ г.

Выполнены следующие мероприятия:

Посещено ____ занятий, ____ мероприятий;

Проведено ____ консультаций, бесед;

Выполнено ____ совместных мероприятий

Иное: _____

Оценка полученных результатов:

№п/п	Показатель	Характеристика результата
1	Знание основных трудовых функций	
2	Владение профессиональными компетенциями	
3	Объём выполняемых должностных обязанностей	
4	Отношение к работе: дисциплинированность, работоспособность, инициативность	
5	Взаимоотношения с обучающимися коллегами, родителями, законными представителями.	
6	Степень комфорта пребывания работника в коллективе	
7	Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Вывод_ Рекомендации _____

Наставник ____ / ____

подпись Ф.И.О., должность

« ____ » ____ 20 ____ г.

Ознакомлен ____ / ____ подпись

Ф.И.О., должность

« ____ » ____ 20 ____ г.