

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА  
«ДЕТСКО - ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

Принята  
На заседании  
методического совета  
От «29» сентября 2025 г.  
Протокол №2



Утверждаю  
Директор МАУДО ДЮЦ  
«Восхождение»  
Зыкова Е.Н.  
«29» сентября 2025г

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУПЕНИ К МАСТЕРСТВУ»

**Форма наставничества:** «педагог — педагог»

**Техника наставничества:** ситуационное наставничество

**Срок реализации программы:** 1 год

**Наставник:** Мартынова Татьяна Сергеевна,  
педагог дополнительного образования

**Наставляемый:** Шеховцова Дарья Романовна,  
педагог дополнительного образования

**Куратор:** Пляскина Ольга Геннадьевна, методист

г. Хабаровск  
2025 год

## ***Раздел 1. Общие положения***

### **Нормативно-правовая база программы**

При разработке данной программы были учтены нормативно – правовые документы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р.
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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».
4. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций по внедрению 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".
5. Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. № 887 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».
6. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях г. Хабаровска.
7. Положение о наставничестве в муниципальном автономном учреждении

дополнительного образования г. Хабаровске «Детско-юношеский центр «Восхождение».

### **Актуальность наставнической деятельности в форме «педагог-молодой педагог».**

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования специалистов в области педагогики.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с обновлением Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

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

Программа наставничества «Ступени к мастерству» разработана в соответствии с распоряжением 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 и программам среднего

профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

**Цель программы** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого педагога.

**Задачи программы:**

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- развивать творческий потенциал, мотивировать участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно - воспитательного процесса в образовательном учреждении.

***Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества***

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДЮЦ «Восхождение», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества.

#### Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).
- Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

#### Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
  - Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
  - Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
  - Участвовать в конкурсах наставничества.
  - Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя
- Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор наставнической деятельности (далее – Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся:

- контроль над выполнением цели и задач программы наставничества;
- согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым;
- своевременное информирование администрации учреждения о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества;
- информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг учреждения;
- представление практики наставничества по программе в конкурсном движении различных уровней;
- мотивирование наставника и наставляемого на взаимодействие;
- соблюдение норм этики взаимоотношений.

### ***Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества***

- ✓ повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
- ✓ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- ✓ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

### ***Критерии эффективности реализации программы***

- **Личностный и профессиональный рост наставляемого.** К количественным критериям относят увеличение участия в олимпиадах, конкурсах, проектной деятельности и количество призовых мест. Качественные показатели: повышение мотивации, рост самооценки и уверенности в своих силах, формирование осознанной образовательной и карьерной траектории.
- **Прогресс и удовлетворённость наставника.** Показателями служат развитие педагогических и менторских компетенций наставника, его профессиональная рефлексия, выраженная в самоотчётах, а также общий уровень удовлетворённости от процесса наставничества и от своих отношений с подопечным. Результаты анкеты «Удовлетворенность процессом наставничества»
- **Качество и продуктивность отношений в паре «наставник-наставляемый».** Показателями являются регулярность и конструктивность встреч, выполнение совместно намеченных планов, открытость в коммуникации, эмоциональный климат в паре.
- **Организационная составляющая программы.** Показатели: соблюдение сроков и этапов программы, процент реализованных запланированных активностей, уровень ресурсного обеспечения (временные,

материальные, кадровые затраты), а также показатель отсева (текучести) участников из программы.

- **Долгосрочное воздействие программы на образовательную среду учреждения.** Показатели: улучшение общего психологического климата в учебных группах, снижение уровня конфликтности, повышение вовлечённости обучающихся в жизнь учебного заведения. Экспресс-методика изучения социально-психологического климата в учебном коллективе (А. Н. Лутошкин).

**Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник-наставляемый раскрывает:**

План мероприятий по взаимодействию пары

№ пп	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
	Консультации:  Тема: Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Сентябрь	Изучение “Закона об образовании”, документов Министерств а образования, локальных актов Центра,	Ознакомление молодого педагога с основными документами.
	Проведение входной комплексной диагностики по карте затруднений.	Сентябрь	Диагностировать умения и навыки молодого специалиста	Составление индивидуальн ого плана наставническо й деятельности с молодым педагогом, индивидуальн



				ых рекомендаций
	Тема: Разработка индивидуального плана профессионального становления	Октябрь	Разработка целей и задач на год.	Составление календарно-тематического планирования
	Посещение молодым педагогом занятий наставника, опытных педагогов Центра , их анализ	Октябрь - май	Разработка или описание интересных занятий или фрагментов самим молодым специалистом	Создание копилки интересных форм, методов, приемов молодого педагога.
	Дискуссия на тему: «Эмоциональная стрессоустойчивость наставляемого. Стиль общения на занятии»	Ноябрь	Решение педагогических ситуаций.	Овладение практическим и инструментам и общения и применение навыков коммуникации на практике.
	Консультация на Тему: «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства»	Декабрь - май	Обмен опытом, изучение общих вопросов методики проведения занятий. .	Проведение педагогом частично открытых занятий.(Присутствие на занятиях наставника, куратора.) Анализ занятий.  Корректировка

				индивидуальн ого плана.
	Создание копилки интересных занятий, конкурсов	Январь - май	Разработка или описание интересных занятий или фрагментов самим молодым специалистом . Ведение совместной копилки интересных практик.	Копилка интересных форм, методов, приемов молодого педагога пополнится.
	Разработка методического материала по теме самообразования «Развитие предпосылок инженерного мышления у детей дошкольного и младшего школьного возраста через проектную деятельность на занятиях по робототехнике»»	В течение года	Приобретени е методическог о опыта	Самообразова ние педагога
	Участие в различных конкурсах педагогического мастерства, участие совместно с наставником в различных мероприятиях.	Февраль- май	Повышение педагогическ ого мастерства	Развитие навыков проведения образовательн ых мероприятий, а также уверенной публичной презентации педагогическог о опыта.

	Взаимопосещения занятий наставника и наставляемого	Сентябрь-май	Обогащение педагогического опыта и практических умений	Освоение наставляемым конкретных техник ведения занятия и управления группой.  Развитие навыка анализа и самоанализа педагогической деятельности.
	Проведение анкетирования, итоговой диагностики.	Май	Выявить результаты проведенной работы.	Анализ результативности программы, индивидуального плана.

## ***Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.***

### **Нормативные основы программы наставничества**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края №887 от 10 сентября 2020 г. «Об утверждении региональной методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»

## Раздел 6. Список источников

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15).
6. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.

## Приложение 1

### Анкета удовлетворенности наставляемого Форма «педагог – педагог»

ФИО \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]