

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 ДЮОЦ  
«Восхождение»  
Зыкова Е.Н.  
«29» сентября 2025г

## Программа наставничества «Шаг в профессию»

**Форма наставничества:** «Педагог-студент»

**Техника наставничества:** индивидуальное сопровождение

**Срок реализации программы:** 2-3 месяца

Наставник – Власюк Марина Викторовна.  
педагог дополнительного образования  
Наставник – Базь Валентина Петровна,  
педагог – организатор  
Куратор – Пляскина Ольга Геннадьевна,  
методист

Хабаровск, 2025

## **Нормативно-правовая основа программы**

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 программы**

Сегодня для большинства учреждений дополнительного образования характерны такие проблемы, как недостаточное количество педагогов молодого возраста, несоответствие качества профессионального образования требованиям современного образования, а также постепенное нарастание дефицита квалифицированных кадров. Именно дефицит кадров является острой проблемой для образовательных учреждений, особенно в дополнительном образовании. Чтобы ослабить эту проблему, необходима модернизация системы образования. В такой ситуации наставничество жизненно необходимо для передачи знаний и опыта от старшего поколения молодому.

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо не только распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

В нашем быстро меняющемся социуме быть востребованным специалистом очень непросто. Современный педагог наряду с профессиональными знаниями должен обладать множеством дополнительных компетенций, в том числе развитым креативным мышлением, умением работать в режиме многозадачности.

С этой целью нами создана программа наставничества по направлению «работодатель-студент», которая предусматривает адаптацию студентов ХГИК к профессиональной деятельности в сфере дополнительного образования.

### ***Описание формы наставничества:***

Реализация данного направления наставничества предполагает взаимодействие ГБОУ ВО «ХГИК» и ДЮЦ «Восхождение» с целью

получения студентами практического опыта и навыков, необходимых для успешного освоения профессии и дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства, развития соответствующих навыков и компетенций.

Реализуется практика наставничества педагогом ДЮЦ «Восхождение» через создание условий для профессионального роста студентов в процессе прохождения учебной практики, расширение спектра взаимодействия работодателя (педагога дополнительного образования) и студентов в рамках реализации их практической подготовки, получение студентом конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, а также передачу знаний, навыков и компетенций для профессионального карьерного развития студентов ХГИК.

**Целью программы наставничества является:**

формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.

**Задачи программы:**

- создание условий для профессионального роста студентов в процессе выполнения учебной практики;
- качественное формирование у студентов профессиональных компетенций;
- социальная адаптация студентов в рамках выбранной профессиональной сферы;
- формирование мотивации студентов к профессиональному росту и развитию.

**Основные формы и методы работы наставника со студентом**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы,

выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности, с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании студента.

2. Контроль за деятельностью наставляемого в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых занятий.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

#### *Традиционные формы работы*

- беседы
- консультации
- посещение и обсуждение занятий

#### *Нетрадиционные формы работы*

- психологические тренинги
- творческие лаборатории
- деловые игры
- конкурсы
- презентация видов проведения занятий с детьми.

### **Права и обязанности участников программы**

#### *Права студента*

1. На получение качественного наставничества:

Получать регулярную, своевременную и конструктивную обратную связь от наставника.

Иметь доступ к индивидуальному плану развития, составленному совместно с наставником.

2. На доступ к ресурсам и практике:

Посещать занятия наставника и других педагогов образовательного учреждения с целью наблюдения.

Использовать методические материалы и базы данных образовательного учреждения (с согласия наставника).

Получать возможность постепенного и контролируемого ведения учебной деятельности (от фрагментов до полноценных уроков).

3. На поддержку и конфиденциальность:

Обсуждать с наставником свои профессиональные трудности в атмосфере доверия и психологической безопасности.

Быть уверенным в том, что информация, обсуждаемая в рамках рабочих отношений "наставник-студент", является конфиденциальной.

4. На признание и развитие:

Получать признание своих успехов и достижений.

Участвовать в принятии решений, касающихся форм и методов своей стажировки (например, в выборе темы для занятия или проекта).

*Обязанности:*

1. Быть активным и инициативным:

Регулярно и вовремя приходить на все запланированные мероприятия (занятия, встречи, семинары).

Проявлять инициативу в планировании и обсуждении своей деятельности, задавать вопросы, предлагать идеи.

2. Ответственно готовиться:

Тщательно готовиться ко всем видам деятельности: разрабатывать конспекты занятий, планы мероприятий, анализировать свою работу.

Выполнять задания, данные наставником, в оговоренные сроки.

### 3. Быть открытым к критике и рефлексии:

Адекватно и профессионально воспринимать конструктивную критику, использовать ее для своего развития.

Регулярно проводить самоанализ (рефлексию) своей деятельности, вести дневник стажера или портфолио.

### 4. Соблюдать нормы и правила:

Соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего распорядка, этику педагогического работника.

Информировать наставника о возникающих проблемах, изменениях в планах или невозможности присутствовать на мероприятии.

## *Права педагога-наставника*

### 1. На признание и поддержку:

Получать методическую, организационную и (при возможности) материальную поддержку от администрации вуза и школы за выполнение функций наставника.

Быть признанным в качестве опытного специалиста, чей вклад ценится.

### 2. На автономию в методах работы:

Самостоятельно выбирать наиболее эффективные, с его точки зрения, формы и методы работы со стажером в рамках данной программы.

Вносить предложения по совершенствованию программы наставничества.

### 3. На получение обратной связи:

Получать обратную связь от координатора программы и студента о процессе наставничества.

Отказаться от продолжения работы со стажером в случае систематического невыполнения им своих обязанностей (после консультации с координатором).

### 4. На развитие:

Участвовать в специализированных семинарах и тренингах для наставников, повышая свою квалификацию в этой области.

### *Обязанности*

#### 1. Организовать процесс:

Совместно со студентом разработать индивидуальный план работы на период наставничества.

Обеспечить студенту доступ к различным аспектам педагогической деятельности (занятия, взаимодействие с родителями и коллегами).

#### 2. Обучать и поддерживать:

Делиться лучшими педагогическими практиками, методическими находками, эффективными приемами работы.

Оказывать постоянную методическую помощь в подготовке и проведении учебных занятий, анализировать деятельность студента.

Создавать благоприятные условия для профессионального роста стажера, оказывать психологическую поддержку.

#### 3. Контролировать и оценивать:

Осуществлять регулярный контроль за деятельностью студента, отслеживать его прогресс.

Давать объективную и своевременную оценку его работе, фиксировать успехи и зоны роста.

По итогам программы подготовить письменную характеристику на студента.

#### 4. Быть примером:

Соблюдать профессиональную этику, демонстрировать высокий уровень педагогической культуры.

Своевременно информировать координатора программы о ходе работы и возникающих трудностях.

### *Права куратора*



1. На координацию и контроль:

Посещать занятия, проводимые студентом в Центре, с целью контроля и оценки. Запрашивать у наставника и студента любую информацию, необходимую для мониторинга хода практики (отчеты, планы уроков, материалы наблюдений). Вносить коррективы в индивидуальный план студента по результатам наблюдений и консультаций с наставником.

2. На взаимодействие и коммуникацию:

Инициировать и проводить рабочие встречи с наставником для согласования подходов и обсуждения прогресса студента.

3. На оценку и аттестацию:

Участвовать в итоговой оценке работы студента наравне с наставником от Центра.

Запрашивать пересмотр оценки студента, если она, по его мнению, не отражает реальных результатов работы.

Не допускать студента к итоговой аттестации по программе в случае систематического невыполнения им обязанностей

*Обязанности куратора*

Проводить установочные и промежуточные конференции со студентом для разъяснения целей, задач и формальных требований.

Обеспечить методическое сопровождение студента, консультировать его по вопросам, выходящим за рамки компетенции наставника.

1. Коммуникационные:

Осуществлять регулярную связь с координатором программы от Центра и наставником для оперативного решения возникающих вопросов.

2. Оценочно-аналитические:

Систематически проверять и оценивать дневники стажеров, портфолио и другие отчетные документы.

Анализировать эффективность программы наставничества для студента вуза (ссуза) и готовить предложения по ее совершенствованию.

Обобщать и представлять лучшие практики, возникшие в рамках программы, на кафедре и в методических объединениях вуза.

### **Критерии оценки эффективности**

Для студента:

Динамика развития профессиональных умений (по результатам наблюдений и открытых занятий).

Качество ведения и защиты портфолио.

Уровень удовлетворенности программой (по анкетам).

Успешное прохождение государственной практики.

Для наставника:

Качество индивидуального плана работы.

Регулярность и глубина проводимых рефлексивных сессий.

Отзывы студента и координатора.

Участие в семинарах для наставников.

Для программы в целом:

Количество успешно завершивших программу пар.

Процент трудоустройства выпускников-участников в образовательные учреждения.

Рост количества заявок от студентов и педагогов на участие в программе.

### **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
1.	Организация учебной практики	Варьируются соответствии с договором	Наставник	договоры о прохождении практики;

				ведение дневников практики
2.	Анализ основных умений студента на данном этапе, его запросов, потребностей	1 день	Наставник+наставляемый	выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов) Карта потребностей и затруднений.
3.	Разработка индивидуального плана проведения занятий и мероприятий с детьми	2 дня	Наставник+наставляемый	план прохождения практики, проведения учебных и внеурочных мероприятий
4.	Проведение наставляемым учебных занятий в роли педагога	3 недели	Наставляемый	раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала студентов
5.	Консультативная помощь наставника	1-2 дня	Наставник	поддержка формирования и реализации профессиональных компетенций наставляемого
6.	Организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства студента	1 неделя	Наставник+наставляемый	подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих мероприятий для детей
7.	Осуществление проблемного анализа по результатам прохождения практики, контрольно-	2 дня	Наставник	совместный анализ результативности индивидуального плана

	оценочные процедуры			
--	------------------------	--	--	--

### **Ожидаемые результаты программы:**

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ведение практических работ по виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативной документации;
- реализация программ учебной практики;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала студентов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обученность наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

### **Количественный показатель (индикатор) достижения цели:**

- удовлетворенность студентов и их родителей качеством профессиональных образовательных услуг, 100%.
- увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в период прохождения практики в организации на 5%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих в научно-исследовательской и проектной деятельности тематике выбранной профессии на 1%;
- увеличение доли студентов, успешно участвующих во всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства на 1%.

### **Список источников:**

1. Алексашина И.Ю. Основные направления формирования педагогического мастерства в процессе повышения квалификации учителей / Тезисы докладов научно-практической конференции. -Новгород, 2020.
2. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Казань: Изд-во казанск. Ун-та, 2018.
3. Батышев А.С. Управление наставничеством. Методич. рекомендации. -М.: Госпрофобр, 2016.
4. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. Дтти сс. на соискание ученой- степени доктора педагоги, наук. М, 2016.
5. Батышев С.Я. Педагогические основы наставничества. Материалы теоретической конференции, 4.1. -М.: Б.и.,2017.
6. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать: Кн.для учителя. М.: Просвещение, 2011.
7. Браже Т.Г. Развитие общей культуры учителя в системе непрерывного педагогического образования. (Взаимосвязь общей и профессиональной культуры учителя/Под ред.Т.Г. Браже. СПб.:ИОВ РАО, 2018.
8. Введение в педагогическую профессию: Курс лекций / А.А.Глебов, Н.М.Борытко, Н.И.Кузнецова и др.; Науч.ред. Н.К.Сергеев, Е.И.Сахарчук; Волгогр.гос.пед.ун-т. Волгоград: Перемена, 2018.
9. Вершловский С.Г. Школа молодого учителя: Методические рекомендации Л.,2017.
10. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя // «Директор школы».М.: Сентябрь, 2017.
11. Елфимова Н.В. Исследование структуры мотивационного компонента деятельности // Вопросы психологии, 2018.

12 Ершова Н.А. Творческая активность педагогической деятельности молодого учителя как фактор профессиональной адаптации: Автореферат на соискание уч.степ.к.п.н. М., 2017.

13 Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн.технологии., 2019.

14. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний/Пер. с англ. М.:Амалфея, 2018.

15. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. -М., 2019.

16. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно-ориентированного подхода: учебно-методическое Волгоград, 2013.

17 Новосельцева В.А. Некоторые проблемы организации и развития наставничества:.-М.:ВКШ, 2018.

18. Учитель-методист наставник стажера: Кн. для учителя/Под ред. С.Г.Вершловского. - М., Просвещение, 2018.

19. Федотенко И. Молодой учитель и его старшие коллеги: Два взгляда на одну проблему//Директор школы. -. №4., 2017.

20. Ходаков А.И. Мастерам и наставникам педагогические знания. -Л.: Знание, 2018.