

Краевое государственное общеобразовательное автономное учреждение
«Центр образования «Эврика»

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
КГОАУ «Центр образования «Эврика»
Протокол от «29» августа 2025 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА
Директором КГОАУ «Центр
образования «Эврика»
В.В. Скрипниковой
Приказ от «3» сентября 2025 г. № 177-у



**Программа организации наставничества
КГОАУ «Центр образования «Эврика»**

«Квалифицированный педагог»

Срок реализации программы: 1 учебный год

Наставник: Алексеева Н.В., воспитатель средней группы
Наставляемый: Макушева В.В., воспитатель подготовительной группы
Куратор: Волынкина М.В., заместитель директора

г. Петропавловск-Камчатский
2025 г.

Содержание		Страница
Раздел 1. Пояснительная записка		3
1.1.	Актуальность и новизна программы	3
1.2.	Цели и задачи программы	5
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	5
1.4.	Основные принципы программы	6
Раздел 2. Содержательный раздел		7
2.1.	Этапы и сроки реализации программы	7
2.2.	Механизмы реализации программы	8
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	9
2.4.	Дорожная карта наставничества	10
Раздел 3. Оценка эффективности реализации Программы		15
3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	15
3.2.	Заключение	15
3.3.	Рекомендуемые источники информации	16

РАЗДЕЛ 1.

Пояснительная записка

Программа наставничества КГОАУ «Центр образования «Эврика» 2025 -2026 учебный год (далее - Программа) - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16) - «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность», Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 г. №1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015- 2020 гг., Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам», Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, Уставом учреждения, лицензии образовательной деятельности и локальных актов.

1.1. Актуальность и новизна программы

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики. Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Современному учреждению, осуществляющему образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, нужен профессионально-

компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Технологии, которые применяются в данной программе, подобраны, исходя из практики работы опытных педагогов, с учетом современной ситуации развития образования и в регионе, и в стране.

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

Решению этих задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Данная программа очень актуальна для нашего учреждения, так как мы планируем привлекать к работе молодых специалистов в качестве педагогов по разным видам деятельности. Программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

1.2. Цели и задачи программы

Цель программы:

устранить дефицит квалифицированных кадров в учреждении дополнительного образования, повысить уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия о

Задачи программы

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- ❖ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ❖ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, мастер-классы наставников, стажировки и др.)

Деятельность наставника:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках по обучению и воспитанию детей поведению, чтобы выработать программу для адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (организация и проведение занятий, мероприятий).

1.3. Планируемые результаты реализации программы:

для молодого специалиста:

- ❖ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков ведения занятий;
- ❖ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- ❖ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов, проведение мероприятий);
- ❖ участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ❖ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ❖ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ❖ эффективный способ самореализации;
- ❖ повышение квалификации;
- ❖ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ❖ успешная адаптация молодых специалистов;
- ❖ повышение уровня закрепляемого молодых специалистов в КГОАУ «Центр образования «Эврика»

1.4. Основные принципы Программы

Принципы наставничества:

- ❖ добровольность;
- ❖ гуманность;
- ❖ соблюдение прав молодого специалиста;
- ❖ соблюдение прав наставника;
- ❖ конфиденциальность;
- ❖ ответственность;
- ❖ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ❖ взаимопонимание;
- ❖ способность видеть личность.

РАЗДЕЛ 2.

Содержание программы

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Основные участники программы и их функции:

Наставляемые:

1. Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

1. Заместитель директора, методист
2. Педагог, работающий по той же общеобразовательной программе, что и новый специалист.

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, поэтому наставниками могут являться педагоги, готовые инвестировать свое время в развитие другого человека.

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-предметник - опытный педагог того же вида деятельности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

2.2. Механизмы реализации программы:

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.

Необходимо разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по специальности:

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением спортивных помещений, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и запланированных мероприятий;
- 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 учреждении, 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 его дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту.

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения 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 методического объединения.

2.3. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, спортивные и развлекательные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов повышения квалификации.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри КГОАУ «Центра образования «Эврика» берут на себя:

- администрация учреждения;
- наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно- воспитательной работе данного учреждения.

2.4. Дорожная карта наставничества на 2025/2026 учебный год

«Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	Молодой специалист	Педагог-наставник
Фамилия, имя, отчество	Макушева Виктория Вячеславовна	Алексеева Надежда Викторовна
Образование	средне специальное	средне специальное, высшее
Какое учебное заведение окончил (или обучается)	КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»	КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»
Педагогический стаж	с марта 2023	
Место работы	КГОАУ «Центр образования «Эврика»	КГОАУ «Центр образования «Эврика»
Должность	воспитатель	воспитатель
Вид деятельности	Обучение и воспитание детей дошкольного возраста до 7 лет. Организация пребывания детей в ДОУ, проведение игр и занятий с детьми, контролем их безопасности и состояния их здоровья.	Обучение и воспитание детей дошкольного возраста до 7 лет. Организация пребывания детей в ДОУ, проведение игр и занятий с детьми, контролем их безопасности и состояния их здоровья.
Группа	Подготовительная группа «Лучики»	средняя группа «Бусинки»
Квалификационная категория	-	Высшая

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста оказание методической помощи молодому специалисту в повышении обще дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно- методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в современной условиях.
Задачи:	1.Оказание помощи молодого специалиста в повышении обще дидактического и методического уровня организации учеб- но- воспитательного процесса. 2.Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3.Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании
Содержание деятельности:	1.Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2.Посещение занятий молодого специалиста и взаимопосещение. 3.Планирование и анализ деятельности. 4.Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во время занятий и во время проведения мероприятий. 6.Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

	7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков проведения занятий по обучению плаванию. 2. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. 3. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. 4. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 5. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

Планирование и организация работы	Работа с документацией учреждения	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы	Форма отчетности молодого специалиста
Сентябрь 2025				
Организационные вопросы. Ознакомление с учреждением, правилами внутреннего распорядка. Изучение программ, методических рекомендаций, пособий. Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования. Собеседование.	Изучение нормативно-правовой базы учреждения (должностная инструкция педагога доп. образования, учебно-календарный, воспитательный план, план работы на год. Практическое занятие «Ведение документации» (журнал учета работы педагога, личные дела обучающихся, журналы инструктажей). Требования к плану занятий. Оформление рабочих программ, пояснительных записок, личных дел обучающихся и журналов.	Оформление рабочего журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль ведения личных дел обучающихся. Взаимопосещение занятий. План мероприятий, бесед, контроль качества составления бесед проведения аттестации, мероприятий.	Наставничество, самообразование, посещение занятий, МО, традиционных мероприятий.	Проведение собеседований и консультаций (дата и тема); посещение занятий (дата, группа и тема занятия). Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по группам.
Октябрь 2025				
Современное занятие и его анализ. Мотивация к обучению. Составление плана занятий.	Практические занятия «Выполнение единых требований к ведению журналов».	Контроль ведения личных дел обучающихся. Посещение занятий. Контроль составления положения и плана мероприятий, контроль качества.	Наставничество, самообразование, взаимопосещение занятий, посещение общецентровских мероприятий.	Посещение занятий. Ведение рабочих журналов. Методические рекомендации, советы наставника при проведении занятий.
Ноябрь 2025 года				
Формы и методы работы на занятии. Система мониторинга обучающихся (тестовые задания, учет нормативов). Виды диагностики (мониторинг) и результаты обучения	Практические занятия «Выполнение единых требований к ведению журналов».	Проверка выполнения учебной программы. Посещение занятий.	Взаимопосещение занятий. Контроль качества составления планов занятий, посещение занятий	Проверка выполнения учебной программы.
Декабрь 2025 года				

Самоанализ занятия. Организация индивидуальной работы обучающихся. Промежуточный анализ результатов деятельности по самообразованию.	Практическое занятие «Ведение документации» (журнал учета работы педагога, личные дела обучающихся).	Проверка выполнения учебных программы.	Взаимопосещение занятий	
Январь 2026 года				
Мотивация обучающихся к обучению. Посещение занятий.	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.		Наставничество, самообразование, Посещение занятий.	Самоанализ.
Февраль 2026 года				
Методы активизации познавательной деятельности обучающихся.	Самообразование педагога. Изучение Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества педагогов	Взаимопосещение занятий. Контроль ведения личных дел обучающихся.	Наставничество, самообразование, Посещение занятий.	Взаимопосещение занятий. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.
Март 2026 года				
Инновационные технологии и процессы в обучении.	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Проверка выполнения учебной программы. Контроль ведения документации.	Наставничество, самообразование, посещение занятий, мероприятий. Контроль ведения документации.	Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ
Апрель 2026 года				
Организация подготовки документации.	Саморазвитие педагога. Работа с отчетной документацией	Посещение занятий. Контроль ведения документации	Наставничество, самообразование, Посещение занятий, мероприятий.	Посещение занятий. Собеседование по промежуточной аттестации (наставник)
Май 2026 года				
Составление планов на следующий учебный год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. Собеседование	Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: протоколы промежуточной аттестации. Составление годового отчета по движению обучающихся (перевод), выполнению теоретической и практической части программ. Работа с личными делами обучающихся групп	Собеседование по итогам учебного года (результативность и качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы	Наставничество, самообразование, посещение занятий, мероприятий. Контроль ведения документации.	Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за учебный год (результативность и качество, выполнение программы). Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки

Раздел 3.

3.1 Оценка эффективности реализации программы.

Организация контроля и оценки.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании методического совета, как один из рассматриваемых вопросов. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов, на основании отчёта наставника за прошедший год.

3.2 Заключение

В современных условиях система наставничества в ДООУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы

совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДООУ (в коллективе 45% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

3.3 Рекомендуемые источники информации

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Федеральный закон от 1 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

6. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.- 144 с.
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.-С.4.
8. Стратегии развития воспитания в РФ до 2025 г. Распоряжение Правительства РФ от 29мая 2015 г.
9. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
10. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года».
11. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7.
- С. 6-8.
12. Методология (целевая модель) 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 / Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора, Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства».
13. Распоряжение губернатора от 05.08.2020 г. № 248 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся на территории ЕАО».
14. Проект «Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»,
04.02.2010
15. Постановление Правительства ЕАО от 21 апреля 2022 г. № 132-ПП «О

порядке установления наставничества над лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 18 до 23 лет в ЕАО.

16. Устав учреждения, лицензия на оказание образовательной деятельности и локальные нормативы КГООУ «Центр образования «Эврика»