



УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 39/от 25.10.2025

Директор МБУ ДО

Сасовский ЦДО «Родина»

М.Г. Дергачева

Персонализированная программа наставничества педагогических работников В МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина»

Наставник - Коньков Максим Александрович, педагог ДО

Наставляемый - Стрелков Владимир Андреевич, педагог ДО

1. Пояснительная записка

Описание проблемы: дефицит педагогического опыта.

Цель программы: обеспечить быструю и качественную адаптацию молодого педагога в организации дополнительного образования, сформировать у него устойчивые навыки преподавания IT-дисциплин, проектирования образовательных программ и работы с разными категориями обучающихся, а также закрепить его в профессии.

Задачи программы:

- создать условия для понимания молодым педагогом структуры работы, своих обязанностей;
- научить грамотно структурировать занятие (вводная часть, практика, рефлексия, домашнее задание), подбирать дидактические материалы и дифференцировать задания по уровням сложности;
- сформировать базовые педагогические приёмы, скорректировать слабые места;
- сформировать устойчивый навык самостоятельного ведения программы, получить первые образовательные результаты обучающихся;
- проанализировать результаты наставничества и создать индивидуальный маршрут профессионального роста молодого педагога.

Срок реализации: 1 учебный год (октябрь 2025 – июнь 2026).

2. Этапы и содержание программы

Этап 1. Вводный

Цель: знакомство с организацией, нормативной базой, спецификой контингента и образовательными программами.

Действия наставника:

- провести экскурсию по учреждению, показать рабочие зоны, оборудование, ПО и доступы;
- познакомить с локальными актами: Положением о наставничестве, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка, требованиями к ведению документации;
- рассказать об особенностях групп: возраст, уровень подготовки, мотивация, типичные трудности;
- совместно проанализировать учебные планы и программы по IT-направлениям, которые ведёт молодой педагог.

Действия молодого педагога:

- изучить документы, составить список вопросов;
- зафиксировать ключевые процессы: расписание, отчётность, взаимодействие с администрацией и родителями.

Результат: молодой педагог понимает структуру работы, свои обязанности и основные требования.

Этап 2. Совместное проектирование

Цель: научиться грамотно планировать занятия и подбирать материалы под целевую аудиторию.

Действия наставника:

- разобрать структуру занятия в дополнительном образовании (вводная часть, практика, рефлексия, домашнее задание);
- показать примеры рабочих программ, календарно-тематического планирования, технологических карт занятий;
- помочь молодому педагогу составить план на первые 4–6 занятий с учётом возрастных особенностей и уровня группы;
- подобрать цифровые инструменты и платформы (LMS, среды разработки, онлайн-тренажёры), одобренные организацией.

Действия молодого педагога:

- подготовить проекты конспектов 2–3 занятий;
- собрать подборку ресурсов (учебные видео, задачи, шаблоны кода) и согласовать с наставником.

Результат: молодой педагог умеет структурировать занятие, подбирать дидактические материалы и дифференцировать задания по уровням сложности.

Этап 3. Наблюдение и обратная связь

Цель: отработать методику преподавания и получить конструктивную обратную связь.

Формат:

- наставник посещает 1–2 занятия молодого педагога в месяц;

- после каждого занятия — разбор: цели, реализация, вовлечённость, управление временем, дисциплина, работа с ошибками обучающихся;
- молодой педагог посещает 1 занятие наставника в месяц, фиксирует приёмы и техники.

Фокус внимания:

- объяснение сложных IT-понятий простым языком;
- организация групповой и парной работы;
- работа с типовыми ошибками учеников (отладка кода, логика алгоритмов, оформление проектов);
- использование дифференцированного подхода (разные уровни сложности задач).

Результат: сформированы базовые педагогические приёмы, скорректированы слабые места.

Этап 4. Самостоятельная работа с поддержкой

Цель: переход к самостоятельной реализации программы при сохранении консультационной поддержки.

Действия наставника:

- консультирует по сложным кейсам (конфликтные ситуации, низкая мотивация группы, технические сбои);
- помогает в подготовке к открытым занятиям, конкурсам, составлению рабочих программ;
- обсуждает развитие личного бренда педагога: публикации, выступления, участие в методических объединениях.

Действия молодого педагога:

- ведёт занятия по утверждённому плану;
- регулярно фиксирует результаты: посещаемость, успеваемость, проекты учеников, отзывы родителей;
- пробует новые форматы: хакатон, мини-проект, кейс-задача, защита портфолио.

Результат: устойчивый навык самостоятельного ведения программы, первые образовательные результаты обучающихся.

Этап 5. Рефлексия и планирование развития

Цель: подвести итоги, зафиксировать достижения и наметить индивидуальный маршрут профессионального роста.

Совместные действия:

- анализ динамики развития обучающихся (проекты, соревнования, сертификаты);
- оценка профессиональных компетенций молодого педагога по чек-листу;
- составление индивидуального плана развития на следующий год: курсы повышения квалификации, стажировки, участие в конференциях, освоение новых технологий.

Результат: анализ результатов наставничества и создание индивидуального маршрута профессионального роста молодого педагога.

3. Формы взаимодействия и инструменты

Форма	Частота	Инструменты
Очные встречи (планирование, разбор занятий)	1 раз в неделю (30–60 мин)	Кабинет, доска, распечатки, чек-листы
Онлайн-созвоны	По необходимости	Мессенджеры, видеосвязь
Совместная подготовка материалов	1–2 раза в месяц	Интернет
Взаимное посещение занятий	1 раз в месяц	Бланк наблюдения, чек-лист обратной связи
Чат для оперативных вопросов	Ежедневно	Мессенджер, групповой чат

4. Критерии успешности персонализированной программы наставничества

- Молодой педагог уверенно ведёт занятия без постоянной помощи наставника.
- У обучающихся есть видимые результаты: выполненные проекты, участие в конкурсах, положительные отзывы.
- Молодой педагог освоил внутреннюю документацию и отчётность.
- Сформирован индивидуальный план профессионального развития.
- Уровень удовлетворённости молодого педагога и наставника — не ниже 4 из 5 по анкете удовлетворенности участников (Приложение 3).

5. Документация и отчётность

1. **Индивидуальный план наставничества** (утверждается руководителем): цели, этапы, сроки, ответственные (Приложение 1).
2. **Чек-листы наблюдения** за занятиями (заполняются наставником) (Приложение 2).
3. **Анкеты удовлетворенности** (Приложение 3).
4. **Итоговый отчёт** по результатам реализации программы (Приложение 4).

Индивидуальный план наставничества

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения
1.	Проведение экскурсии по учреждению, демонстрация рабочих зон, оборудования, ПО и доступов	Октябрь 2025
2.	Знакомство с локальными актами: Положением о наставничестве, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка, требованиями к ведению документации	Октябрь 2025
3.	Обсуждение особенностей групп: возраста, уровня подготовки, мотивации, типичных трудностей	Октябрь 2025
4.	Анализ учебных планов и программ по ИТ-направлениям, которые ведёт молодой педагог	Октябрь 2025
5.	Разбор структуры занятия (вводная часть, практика, рефлексия)	Октябрь 2025
6.	Анализ рабочих программ, календарно-тематического планирования, технологических карт занятий	Октябрь 2025
7.	Совместное составление плана на первые 4 –6 занятий с учётом возрастных особенностей и уровня группы	Октябрь 2025
8.	Подбор цифровых инструментов и платформ	Октябрь 2025
9.	Посещение 1–2 занятий молодого педагога в месяц Анализ посещенных занятий (разбор: цели, реализация, вовлеченность, управление временем, дисциплина, работа с ошибками обучающихся)	В течение учебного года
10.	Посещение молодым педагогом 1 занятия наставника в месяц, фиксация приёмов и техник	В течение учебного года
11.	Консультации по сложным кейсам (конфликтные ситуации, низкая мотивация группы, технические сбои)	В течение учебного года, по мере возникновения необходимости
12.	Помощь в подготовке к открытым занятиям, конкурсам, составлении рабочих программ	В течение учебного года, по мере возникновения необходимости
13.	Обсуждение развития личного бренда педагога: публикации, выступления, участие в методических объединениях	Апрель – Май 2026
14.	Анализ динамики развития обучающихся (проекты, соревнования, сертификаты)	Апрель – Май 2026
15.	Оценка профессиональных компетенций молодого педагога по чек-листу	Апрель – Май 2026
16.	Составление индивидуального плана развития на следующий год: курсы повышения квалификации, стажировки, участие в конференциях, освоение новых технологий.	Май 2026
17.	Составление отчета по результатам выполнения программы наставничества	Май – Июнь 2026

Чек-лист наблюдения за занятием

Дата: _____
 Педагог: _____
 Группа: _____ (возраст, уровень)
 Тема занятия: _____
 Наставник: _____

	Да/нет	Оценка (1-10)
Блок 1. Подготовка и организация занятия		
Тема и цель занятия чётко сформулированы и соответствуют календарно-тематическому плану.		
План/конспект занятия подготовлен, структура понятна (введение — практика — рефлексия).		
Подготовлены материалы: код-шаблоны, задачи, инструкции, презентации, раздаточные материалы.		
Проверено оборудование и ПО: компьютеры/ноутбуки, IDE, интернет, доступы.		
Продумана дифференциация заданий (уровни сложности для разных учеников).		
Есть запасной план/альтернатива при технических сбоях.		
Блок 2. Вводная часть и постановка задач		
Педагог ясно обозначил цель и практическую ценность темы («зачем это нужно»).		
Связь с предыдущими занятиями показана (актуализация знаний).		
Критерии успеха понятны ученикам (что они должны уметь к концу занятия).		
Правила работы и техника безопасности/цифровая гигиена озвучены (работа с учётными записями, хранение паролей, этика в репозиториях и т. п.).		
Ученики вовлечены в постановку вопросов или формулирование ожиданий.		
Блок 3. Объяснение материала и работа с IT-понятиями		
Сложные термины объяснены простыми словами, с примерами и аналогиями.		
Теория подаётся минимально и сразу подкрепляется практикой (не более 10–15 минут подряд).		
Показаны типичные ошибки и способы их исправления (разбор «как не надо» и «как надо»).		
Используется наглядность: схемы, псевдокод, блок-схемы, фрагменты кода на доске.		
Блок 4. Практическая деятельность и сопровождение учеников		
Задания сформулированы чётко: цель, входные данные, ожидаемый результат, критерии проверки.		
Время на практику распределено реалистично, есть промежуточные контрольные точки.		
Педагог регулярно обходит рабочие места, даёт короткие индивидуальные подсказки.		
Дифференцированные задания используются: часть учеников получает усложнённые задачи, часть — упрощённые.		

Блок 5. Управление групповой динамикой и вовлечённость		
Все ученики заняты делом, нет длительных простоев.		
Педагогу удаётся удерживать внимание, чередуя форматы (фронтальный разбор — индивидуальная работа — мини-группы).		
Конфликты и отвлечения решаются спокойно и конструктивно, без публичного порицания.		
Поддерживается психологическая безопасность: ошибки воспринимаются как часть обучения, приветствуется вопрос «я не понял».		
Темп занятия соответствует уровню группы (не слишком быстро/медленно).		
Блок 6. Рефлексия и завершение занятия		
Итоги занятия подведены: что сделали, чему научились, какие навыки закрепили.		
Проведена короткая рефлексия: 1–2 вопроса (например, «что было самым сложным?», «что получилось лучше всего?»).		
Даны рекомендации по дополнительным ресурсам (документация, tutorиалы, задачи на платформах).		
Зафиксированы результаты занятия: проекты/файлы сохранены, коммиты сделаны.		
Блок 7. Документация и соответствие требованиям		
Тема и ход занятия соответствуют рабочей программе и календарно-тематическому планированию.		
Соблюдены требования к информационной безопасности и хранению персональных данных.		
Заполнен журнал посещаемости.		
Оценка и комментарии наставника		
Общая оценка занятия – средний балл (1-10): ____		
Сильные стороны:		
Зоны роста (2–3 приоритетных пункта):		
Конкретные рекомендации (что сделать на следующем занятии):		

**Анкета удовлетворенности участников
персонализированной программы наставничества**

Общие сведения

- Должность: _____
- Роль в программе: **наставник** / **молодой педагог** (нужное подчеркнуть)
- Период участия в программе: _____

Оценка программы

(по 5-балльной шкале: 1 — совсем не удовлетворён, 5 — полностью удовлетворён)

Показатель	Оценка (1–5)	Комментарий (кратко, по желанию)
Полезность программы для моего профессионального роста		
Качество и своевременность обратной связи (для молодого педагога — от наставника; для наставника — от методистов/администрации, а также по вовлеченности и работе молодого педагога)		
Достаточность методической поддержки (материалы, шаблоны, инструменты, консультации)		
Практическая применимость полученных знаний и навыков в преподавании IT-дисциплин		
Организация взаимодействия (частота встреч, форматы, удобство коммуникации)		
Прозрачность критериев оценки моей работы и прогресса (для молодого педагога); ясность задач и ожидаемых результатов работы с наставляемым (для наставника)		
Общая удовлетворённость программой		

Дата заполнения _____

Подпись _____ / _____

Итоговый отчет по результатам реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников

Период реализации программы: с «__» _____ 2025 г. по «__» _____ 2026 г.
Форма наставничества: «опытный педагог — молодой педагог»

Сведения о наставнике:

Ф. И. О.: _____

Должность: _____

Стаж педагогической работы: _____ лет

Стаж в IT-направлении: _____ лет

Сведения о наставляемом:

Ф. И. О.: _____

Должность: _____

Образование: _____

Опыт работы в IT/педагогике: _____

Программы _____

Количество групп _____

Количество обучающихся по программам ДО _____

Реализованные мероприятия

В течение года проведены:

- _____ недельных консультаций (в среднем 1 раз в неделю) по вопросам планирования, методики преподавания и работы с документацией;
- _____ взаимных посещений занятий с разбором по чек-листу (_____ занятия молодого педагога посетил наставник; _____ занятий наставника посетил молодой педагог);
- совместная подготовка учебно-методических материалов: _____ конспектов занятий, пакет дифференцированных задач (3 уровня сложности), шаблоны проектов для обучающихся;
- подготовка и проведение _____ открытых занятий молодого педагога с последующим методическим разбором.

Динамика профессионального роста

На старте молодой педагог уверенно владел предметным содержанием (IT-технологии), но испытывал затруднения в педагогической организации занятия и работе с разноуровневой группой. К концу года наставляемый:

- освоил структуру занятия в дополнительном образовании и методику дифференциации заданий;
- научился давать конструктивную обратную связь по коду и проектам учеников;
- уверенно ведёт документацию (рабочие программы, журналы, отчёты);

- самостоятельно проектирует мини-проекты и подбирает цифровые инструменты под задачи группы.

Образовательные результаты обучающихся

- Проведено: _____ занятий.
- Обучающихся: _____ человек.
- Доля обучающихся, улучшивших показатели: _____ %.
- Отзывы родителей: высокая / средняя / низкая (нужное подчеркнуть) оценка работы педагога.

Результативность обучающихся:

Личные достижения педагога (участие в конкурсах, мероприятиях, достигнутые результаты):

Итоговая оценка и выводы

Цели программы достигнуты: полностью / частично / не достигнуты (нужное подчеркнуть).

Молодой педагог перешёл / частично перешёл / не перешёл (нужное подчеркнуть) от работы «под контролем» к самостоятельной реализации образовательных программ с сохранением качества результатов.

Зоны роста и рекомендации:

Удовлетворённость участников: средняя оценка по 5-балльной шкале (по анкете удовлетворенности) — _____.

Подписи:

Наставник: _____ / _____ /

Молодой педагог: _____ / _____ /