«РАССМОТРЕНО»
Педагогическим советом
Протокол № 3
от 15.08.2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

_____Д.Р.Назарова
«____»_____2026 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
в МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН»
по форме
«Педагог-педагог»
на 2026-2027 учебный год

Пояснительная записка

Современные условия предъявляют к педагогу высокие требования. Молодой педагог должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, должен уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовать педагогические технологии, используемые в учебном процессе. Только в этом случае работа педагога может быть продуктивной и результативной, а образовательная деятельность - качественной.

Наставничество в системе образования - разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее - наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставляемый - молодой специалист, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Целью наставничества является оказание помощи наставляемым, в отношении которых осуществляется наставничество, в приобретении необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;

- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;

- адаптация усвоение традиций и правил поведения в образовательном учреждении, обучаемых к корпоративной культуре;

- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Нормативные документы:

• Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ

• Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

• Федеральный проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

• Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»

• Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 12.12.2018 № 1266-р

• Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 27.04.2020 №478 «О внедрении 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».



Результаты реализации по форме «педагог-педагог»:

• улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

• гибкое вливание молодого педагога и специалиста в целом в профессию, в коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе;

• рост мотивации к повышению квалификации и саморазвитию;

• практическая реализация концепции построения индивидуальных траекторий; снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог - педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель» (педагог-педагог).

Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Батталов Алмаз Рафилевич

Ф.И.О. и должность наставника: Муллагулова Ирина Леонидовна

Срок осуществления плана: с «16» октября 2026 г. по «31» мая 2027г.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН» и осуществления воспитательной работы с детским коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации педагога ДО.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», изучена Программа развития учреждения		

2.2.	Изучить помещения МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН» (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в помещении МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», знание аварийных выходов.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», педагоги ДО; методист, делопроизводитель, бухгалтерия, аккомпаниатор		Совместно с наставником нанесены визиты - знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности образовательного учреждения		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН», (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.). Антикоррупция.		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей. ОТ, ПБ, ГО и ЧС.		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся, которые учитываются при подготовке к		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART- целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации воспитательной работы		Изучен успешный опыт организации мероприятий других учреждений		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником, подготов-лены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение.		

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод. рекомендаций и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН»		Изучены проекты МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН» по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в МАОУ ДО «ОЭЦ «ДАН»		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		Документы подготовлены		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр		
3.13	Подготовить публикацию или грантовую конкурсную документацию		Подготовлена к публикации статья или документация		

Подпись

Наставника _____

_____

« » 2026г.

Подпись наставляемого

сотрудника

« » 2026г.