



**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр информационных технологий»**

188490, Ленинградская область, г. Ивангород, Кингисеппское шоссе, д. 24

kngcit@kngcit.ru <https://kngcit.ru>

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
Протокол от 25.08.2026 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом
от 02.09.2026 № 48

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

на период 2026 – 2028 гг.

Срок действия
программы развития
учреждения 2 года

Разработчики:
директор МБУ ДО «ЦИТ»
Пинчук Галина Анатольевна,
заместитель директора по УВР
Яковлева Наталия Николаевна,
начальник учебного отдела
Барбун Ольга Викторовна,

МО «Кингисеппский муниципальный район»
2026 г.

І. ПАСПОРТ
программы наставничества МБУ ДО «ЦИТ»
на 2026 - 2028 годы

Статус программы развития	Локальный нормативный акт. Программа развития МБУ ДО «ЦИТ» с 01.09.2026 по 31.05.2028 год (далее – Программа)
Основания для разработки программы	– Конституция Российской Федерации; – Гражданский кодекс Российской Федерации; – Трудовой кодекс Российской Федерации; – Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ – «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); – Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 г (Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. N 678-р); – Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р).
Цели программы	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в реализации программ технической направленности МБУ ДО «ЦИТ», а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации начинающих специалистов и как следствие – закрепление их в профессии.
Задачи программы	– Адаптировать начинающих специалистов для вхождения в полноценный образовательный рабочий режим МБУ ДО «ЦИТ» с целью закрепления их в образовательной организации; – выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через взаимные контакты; – спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также повышения качества обучения в МБУ ДО «ЦИТ»;

	– последовательно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и вносить коррективы в программу наставничества; – оценить результаты программы и ее эффективность.
Срок реализации программы	Данная программа наставничества МБУ ДО «ЦИТ» рассчитана на 2 года, в соответствии со сроком реализации программ технической направленности, которые реализуются в МБУ ДО «ЦИТ» в течение 2-х лет, и это означает полный цикл работы педагога с детьми. Сроки начала и окончания наставничества утверждаются приказом директора МБУ ДО «ЦИТ».
Целевая группа:	молодые специалисты и начинающие педагоги, имеющие профессиональный опыт в сфере электроники, IT-технологий, технологического производства.
Ожидаемые конечные результаты, ключевые показатели реализации программы	Для наставников результатом правильной организации работы будет: – высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБУ ДО «ЦИТ»; – усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении; – опыт наставничества, возможность использования результатов при аттестации и участии в конкурсах, материальную поддержку; – трансляция опыта поднимет статус педагога-наставника. Для наставляемых результатом является: – получение необходимых для данного периода профессиональной реализации компетенций, стимула и ресурсов для комфортного становления и развития внутри организации и профессии; – формирование педагогического статуса и

	известности, что помогает при наборе обучающихся на новые курсы; – формирование удовлетворенности от работы; – навык проектирования профессиональной карьеры. Для МБУ ДО «ЦИТ»: – закрепление новых педагогов в учреждении; – повышение профессионализма коллектива; – возможность дальнейшего развития технической направленности в соответствии с развитием науки и технологий; – повышение ориентированности в обучении на востребованные профессии будущего.
Формы и сроки отчетности	– анализ работы по итогам четверти и учебного года (сдается в учебный отдел в конце учебного периода); – собеседование у директора учреждения (1 раз в месяц); – внутренний аудит пары «наставник – наставляемый» (перед собеседованием у директора).
ФИО, должность, телефон руководителя программы	Пинчук Галина Анатольевна, директор МБУ ДО «ЦИТ» 8(813-75) 4-53-20
Источники финансирования	Источник финансирования для реализации наставничества - муниципальный бюджет в рамках выполнения муниципального задания на текущий финансовый год (стимулирующий и премиальный фонд).
Сайт ОУ	https://kngcit.ru
Приказ об утверждении программ	Приказ № 48 от 02.09.2026

II. Пояснительная записка.

Актуальность программы наставничества

Программа наставничества МБУ ДО «ЦИТ» разработана в соответствии с целями реализации государственной образовательной политики Российской Федерации в области образования и является управленческим документом, определяющим перспективы и пути развития учреждения на среднесрочную перспективу.

Настоящая Программа МБУ ДО «ЦИТ» – документ, определяющий развитие кадрового потенциала МБУ ДО «ЦИТ».

Общая характеристика МБУ ДО ЦИТ»

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр информационных технологий» создано 29 марта 2005 года.

Запись о государственной регистрации юридического лица внесена в единый государственный реестр юридических лиц 5 апреля 2005 года.

В настоящий момент МБУ ДО «ЦИТ» имеет статус учреждения дополнительного образования районного значения и в нем обучается 1257 учащихся общеобразовательных школ Кингисеппского района.

Учреждение реализует дополнительные общеразвивающие программы технической, естественнонаучной, художественной, социально-гуманитарной направленности с учётом запросов детей, потребности семьи, образовательных организаций, детских и юношеских общественных объединений и организаций, особенностей социально-экономического развития региона и национально-культурных традиций.

Кадровый состав соответствует квалификационным требованиям. Педагоги своевременно проходят курсы повышения квалификации, участвуют в семинарах, вебинарах и мастер-классах. В МБУ ДО «ЦИТ» проводятся плановые мероприятия по переходу на профессиональные стандарты. Выросло число педагогических работников, аттестованных на квалификационную категорию.

Возрастной ценз педагогических работников характеризует наличие в коллективе различных поколений педагогов. По стажу работы коллектив представляет собой оптимальное наличие опытных педагогов и начинающих специалистов. Творческий потенциал педагогов неуклонно растёт, они находятся в постоянном поиске новых и интересных форм работы с детьми.

Вместе с тем ощущается дефицит педагогов технической направленности, в связи с чем к педагогической деятельности привлекаются люди без педагогического образования, которым необходима помощь в адаптации и освоении педагогических компетенций.

Обращение к наставничеству продиктовано отсутствием подготовленных кадров для работы педагогами дополнительного образования технической направленности, особенно таких новых направлений, как цифровые технологии, робототехника, изучение беспилотников, аддитивные технологии и т.д.

Внедрение целевой модели наставничества сегодня – это необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей, продиктованная текущей ситуацией, когда в образование молодые специалисты приходят крайне редко, но могут появиться работники со стажем в другой профильной сфере, но незнакомые с педагогикой, методикой преподавания, детской психологией. Поддержка вновь прибывших специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики МБУ ДО «ЦИТ».

Сегодня в дополнительном образовании нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации новых программ, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. Для таких педагогов необходимо создавать ситуацию успешности работы, способствовать развитию его личности на основе анализа динамики роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления начинающего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытных наставников, которые заинтересованы в передаче опыта.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с начинающими педагогами на уровне образовательной организации.

III. Содержание программы наставничества

Сроки реализации программы: 2 года

Форма наставничества: педагог – педагог

Вид наставничества: индивидуальное наставничество.

Тип наставничества: опытный педагог – начинающим педагогом, имеющим опыт работы в иной сфере: реверсивное (взаимное)

Форма наставничества утверждается приказом директора МБУ ДО «ЦИТ»

Основные участники программы и их функции

Критерии отбора участников.

Наставник должен соответствовать требованиям:

- глубокое знание сферы образования;
- практический опыт решения реальных задач;
- стабильно высокие результаты в работе;
- длительный стаж работы в МБУ ДО «ЦИТ»;
- личная заинтересованность;
- положительный авторитет в коллективе;
- обладание коммуникативными качествами;
- способность к доверительному поиску истины;
- способность к саморазвитию и обучению;
- ответственность и нацеленность на результат.

Наставляемый должен соответствовать требованиям:

- добровольное участие;
- готовность к развитию и совершенствованию профессиональных компетенций;
- четкое понимание цели;
- молодой специалист с малым опытом работы, либо начинающий педагог, человек с опытом работы в другой сфере, либо педагог, нуждающийся в поддержке.

Наставляемый: Замашко Л.В. начинающий педагог дополнительного образования в кружках технической направленности (робототехника, аэромоделирование (БПЛА)), не имеющий опыта работы в дополнительном образовании.

Наставник: Синотов С.А., программист МБУ ДО «ЦИТ», с 2022 по 2026 гг. педагог дополнительного образования по реализации программы технической направленности «Аэромоделирование» (БПЛА). Специалист в области электроники, IT, обладающий глубокими техническими компетенциями, способный с нуля разобраться в современных технологиях, прошедший настоящую программу наставничества в роли наставляемого в 2022-2024 гг., имеющий значительные достижения воспитанников и трансляцию собственного опыта.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции или относится к двум типам наставника:

1. Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией учебного процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

2. Наставник-предметник – опытный педагог-предметник технического направления, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания технических дисциплин.

Требования, предъявляемые к наставнику при реализации программы:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;
- изучать деловые и нравственные качества начинающего педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогом учебных занятий и подготовку оборудования к занятиям;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества педагога, 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 педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически анализировать процесс адаптации педагога, результаты его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к наставляемому при реализации программы:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБУ ДО «ЦИТ» 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;
- анализировать и совершенствовать достигнутые результаты.

Формы и сроки отчетности:

- анализ работы по итогам четверти и учебного года (сдается в учебный отдел в конце учебного периода);
- собеседование у директора учреждения (1 раз в месяц);
- внутренний аудит пары «наставник – наставляемый» (перед собеседованием у директора).

Формы и условия поощрения наставника.

- ежемесячная доплата, закреплённая в Положении об оплате и стимулировании труда;
- премирование по итогам учебного периода по рекомендации начальника учебного отдела в случае успешной динамики;
- премирование в соответствии с результатами участия в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах воспитанников наставляемого;
- вручение Благодарности по итогам полного периода наставничества.

