



Бюджетное учреждение Омской области  
дополнительного образования  
«Омская областная станция юных техников»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор БУ ДО «Омская областная СЮТ»  
Р.И. Дудакова

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников)

«Время работать вместе»

**Направление:** *психолого-педагогическое сопровождение*

**Форма наставничества:** *педагог – педагог*

**Ролевая модель:** *«активный профессионал – последователь»*

Программа наставничества «Время работать вместе» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года); распоряжением Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»; на основании приказа Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области».

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«Время работать вместе»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>I.</b>	<b><i>Пояснительная записка</i></b>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b> Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.</p> <p>Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.</p> <p><b>2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации</b> Наставничество в БУ ДО «Омская областная СЮТ» является актуальным в связи с тенденцией ежегодного омоложения педагогических кадров. Педагогический коллектив пополняется молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет в возрасте до 35 лет. В коллектив также приходят работать педагоги из других образовательных организаций. Педагоги нуждаются не только в адаптации в новом коллективе, но и повышении уровня квалификации до аттестации на квалификационную категорию.</p> <p>Настоящая программа наставничества призвана максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной профессиональной самореализации в современных условиях, направлена на приобретение нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций, преодоление профессиональных затруднений, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.</p> <p><b>3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество</b> В настоящее время педагогический коллектив состоит из 48 человек, из которых 16 молодых специалистов. Потребность в поддержке при подготовке к аттестационным процедурам имеется как у молодых специалистов, так и у педагогов желающих повысить свою квалификационную категорию (например, с первой на высшую).</p>

		<p>В учреждении введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников БУ ДО «Омская областная СЮТ», осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих педагогов.</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «<b>Время работать вместе</b>» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодыми / начинающими педагогами;</li> <li>- педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва;</li> <li>- педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы;</li> <li>- педагогами, готовящимися к прохождению процедуры аттестации на квалификационную категорию.</li> </ul> <p><b>Цель Программы</b> – обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогов, подготовка к прохождению процедуры аттестации на квалификационную категорию.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов.</li> <li>2. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.</li> <li>3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.</li> <li>4. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.</li> </ol>
1.3	Срок реализации программы	<p><b>Срок реализации</b> программы наставничества «Время работать вместе» – от 3 месяцев до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).</p>
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа наставничества «Время работать вместе» интегрируется с научно-методической работой учреждения, деятельностью методических объединений педагогов.</p> <p><b>Программа наставничества «Время работать вместе» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области.</li> <li>2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических</li> </ol>

		<p>работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.)</p> <p>3. Распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»</p> <p>4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>5. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</p> <p>6. Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области»</p> <p>7. Программа развития БУ ДО «Омская областная СЮТ» на 2022-2025 годы.</p> <p>8. Положение о системе наставничества педагогических работников в БУ ДО «Омская областная СЮТ».</p> <p>9. Приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p>
1.5	<p>Применяемые формы наставничества и технологии</p>	<p>При реализации программы «Время работать вместе» могут быть использованы <b>формы наставничества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «<b>опытный педагог – молодой специалист</b>», предполагающая взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) впервые принятого ОУ, с опытным педагогом, который оказывает наставляемому разностороннюю поддержку (в том числе поддержку при подготовке к аттестации; в том числе связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением);</li> <li>- «<b>лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации</b>», предполагающая психологическую и личностную поддержку педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора; в рамках данной формы осуществляется профессиональная социализация наставляемого;</li> </ul> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологии <b>супервизии</b> – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником</p>

наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.

Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита наставляемого:

- в использовании наиболее эффективных форм, методов и средств обучения;
- в использовании педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные;
- в оценивании эффективности обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;
- в осуществлении контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации);
- в разработке и реализации рабочих программ учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и других материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки обучающихся;
- в осуществлении связи с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими);
- в установлении контактов с коллегами;
- в обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

1. Наставник-проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой учреждения «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений, поможет начинающему педагогу осознать свое место в системе учреждения, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

2. Наставник-консультант помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

3. Наставник-предметник оказывает всестороннюю методическую поддержку преподавания дисциплин.

4. Наставник-защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности наставляемого; организует вокруг профессиональной деятельности

молодого специалиста атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; может договариваться от имени подопечного о его участии в различных внутри- и внеучрежденческих мероприятиях.

5. Наставник-кумир выступает примером для подражания, всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

6. Наставник-контролёр осуществляет контроль педагогической деятельности в организованной таким образом наставнической поддержке, контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь наставляемому в преодолении тех или иных барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технологические сложности на этапе освоения педагогической деятельности и т.д.). Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает взаимодействие наставника и сопровождаемого на системной основе в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные затруднения (дефициты), показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления лично значимого опыта.

2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.

3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных),

		<p>расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого).</li> <li>5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.).</li> <li>6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.</li> <li>7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного педагога», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).</li> <li>8. Консультирование и т.д.</li> </ol> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.</li> <li>2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> </ol> <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.«Я расскажу, ты послушай».</li> <li>2.«Я покажу, ты посмотри».</li> <li>3.«Сделаем вместе».</li> <li>4.«Сделай сам, я подскажу».</li> <li>5.«Сделай сам, расскажи, что сделал».</li> </ol>
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p><b>Участники Программы наставничества «Время работать вместе»:</b> куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p><b>Куратор</b> – заместитель директора, который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в ОУ и осуществляет контроль за реализацией программы наставничества.</p> <p><b>Руководитель</b> программы наставничества – методист, осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества.</p> <p><b>Наставник</b> – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и</p>



самосовершенствования наставляемого.

**Функции наставника**

1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:

- диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого;
- создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;
- мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;
- формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;
- помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем));
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности по подготовке к аттестации;
- организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;
- демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающих требованиям должностной характеристики;
- совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий;
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов учебной деятельности.

3. Медиация:

- диагностика межличностных отношений в коллективе;
- выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, социальных партнеров).

4. Самообразование:

- самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;
- проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;
- овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.

**Наставник** – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных

		<p>профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; педагог - лидер педагогического сообщества; педагог - новатор.</p> <p><b>Наставляемый</b> – педагог –молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет; неопытный предметник; педагог, испытывающий профессиональные затруднения; педагог, готовящийся к аттестации на квалификационную категорию.</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества «Время работать вместе» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.</li> <li>2.Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогом -наставником.</li> <li>3.Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.</li> <li>4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.</li> <li>5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.</li> <li>6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с сотрудниками учреждения, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений педагогов и в целом учреждения, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.</li> <li>7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).</li> </ol> <p>Руководителю программы наставничества «Время работать вместе» необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;</li> <li>– отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными</li> </ul>

		<p>целями программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников;</li> <li>– разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества;</li> <li>– организовывать работу наставнических пар или групп;</li> <li>– создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;</li> <li>– анализировать и распространять положительный опыт наставничества;</li> <li>– проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта;</li> <li>– составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов;</li> <li>– организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;</li> <li>– составлять отчет о реализации программы наставничества.</li> </ul> <p><b>Способы отбора наставников и наставляемых</b></p> <p>Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы учреждения. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.</p> <p><b>Основные критерии отбора наставников</b></p> <p>В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами.</p> <p>Наставник должен обладать следующими личностными качествами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;</li> <li>– содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;</li> <li>– открытость, общительность, коммуникабельность;</li> <li>– лидерские качества;</li> <li>– настойчивость, нацеленность на результат;</li> <li>– терпение и толерантность;</li> <li>– соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;</li> </ul>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– склонность к постоянному саморазвитию;</li> <li>– отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.</li> </ul> <p>Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– эмоциональный интеллект;</li> <li>– умение сотрудничать;</li> <li>– управление временем;</li> <li>– лидерские качества;</li> <li>– креативные способности;</li> <li>– настрой на развитие.</li> </ul> <p>Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников учреждения, годовых отчетов педагогов; диагностики профессиональных затруднений.</p>
3.	<i><b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b></i>	
3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы (при групповом наставничестве) либо персонализированная программа наставничества</li> <li>2. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>3. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>4. Отчет наставника.</li> <li>5. База наставников.</li> <li>6. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества «Время работать вместе» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте БУ ДО «Омская областная СЮТ».</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вовлечено в наставничество 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет к концу 2023 года.</li> <li>2. Не менее 70% молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в учреждении.</li> <li>3. Не менее 40% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество подготовились к</li> </ol>

		<p>процедуре прохождения аттестации на квалификационную категорию.</p> <p>4. Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).</p>
--	--	---