

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



УТВЕРЖДАЮ  
Директор БУДО «Омская областная СЮТ»  
Р.И. Дудакова

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников)**

### **«Сотрудничество»**

**Направление:** психолого-педагогическое сопровождение деятельности педагогических работников

**Форма наставничества:** педагог – педагог

**Ролевая модель:** «педагог - новатор – консервативный педагог»

Программа наставничества «Сотрудничество» 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  
«Сотрудничество»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>1.</b>	<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b> Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. 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 педагогических работников.</p> <p><b>2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации</b> Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации есть «стажисты», в числе которых всегда присутствуют педагоги - консерваторы. Деятельность их основательна, но ее эффективность снижается, если меняются условия профессиональной деятельности. Стремление сохранить старую систему работы далеко не всегда эффективно. Также консервативным педагогам может не хватать умений в области применения современных цифровых и иных инновационных технологий. Часть педагогов могут находиться на этапе профессионального «выгорания», что также снижает эффективность их профессиональной деятельности.</p> <p>Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное развитие консервативных педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в</p>

		<p>меняющихся условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для приобретения нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций для проживания этапа профессионального «выгорания», а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников образовательной организации.</p> <p><b>3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество</b></p> <p>В настоящее время педагогический коллектив БУ ДО «Омская областная СЮТ» состоит из 48 человек, из которых 6 можно отнести к «педагогам – консерваторам».</p> <p>В учреждении в ноябре 2022 года введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников БУ ДО «Омская областная СЮТ», осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны персонализированные программы наставничества педагогов; сформированы наставнические пары «педагог – новатор – консервативный педагог».</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «Сотрудничество» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогами, желающими повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);</li> <li>- педагогами, желающими овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;</li> <li>- педагогами, находящимися в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;</li> <li>- педагогами, испытывающими другие профессиональные затруднения и осознающими потребность в наставнике.</li> </ul> <p><b>Цель Программы</b> – обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений (форма «педагог - новатор – консервативный педагог») в процессе профессиональной деятельности</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию вне зависимости от этапа профессиональной деятельности.</li> <li>2.Развитие адаптивных способностей у консервативных педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности.</li> <li>3.Преодоление состояния профессионального «выгорания» на этапе кризиса социально-профессиональной самоактуализации.</li> </ol>

		<p>4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.</p> <p>5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.</p> <p>6. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.</p>
1.3	Срок реализации программы	<p><b>Срок реализации</b> программы наставничества «Сотрудничество» определяется ситуационно в зависимости от запроса педагога и может варьироваться от одного месяца до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).</p>
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>1. Программа наставничества «Сотрудничество» интегрируется с научно-методической работой учреждения, деятельностью методических объединений педагогов.</p> <p>2. Программа наставничества «Сотрудничество» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Распоряжение 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» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.)</p> <p>5. 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>6. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>7. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</p> <p>8. 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>9. Программа развития образовательной организации.</p> <p>10. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников БУ</p>

		<p>ДО «Омская областная СЮТ».</p> <p>11. Положение о системе наставничества педагогических работников в БУ ДО «Омская областная СЮТ».</p> <p>12. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников.</p> <p>13. Приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Сотрудничество» применяется <b>форма наставничества: «педагог-новатор – консервативный педагог» (реверсивное наставничество)</b>, предполагающая взаимодействие педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, с опытным педагогом по овладению современными цифровыми технологиями, при этом происходит выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, профилактика риска ухода опытного педагога из сферы образования, преодоление профессионального выгорания со стороны обоих участников наставнической пары. Реверсивное, или дуальное наставничество является эффективным способом инициирования ситуаций как профессионального, так и личностного развития педагогов разного возраста. Опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.</p> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.</p> <p>Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.</p> <p>В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в применении современных IT-программ, цифровых навыков;</li> <li>- в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в изменяющихся условиях профессиональной деятельности;</li> <li>- в способности осознать причины и преодолеть состояние профессионального «выгорания» (эмоциональное истощение: отсутствие «свежих» чувств, сниженный эмоциональный фон; редукцию личных достижений: снижение самооценки, занижение своей компетентности и продуктивности);</li> <li>- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом -</li> </ul>

новатором (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и прочие).

Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их профессиональные образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:

1. Наставник-проводник обеспечит наставляемому знакомство с современными IT-программами, поможет овладеть цифровыми навыками, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.

2. Наставник-консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессионального «выгорания», тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на данном этапе профессионального развития. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные компетентностные 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, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.

3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.

4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).

5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).

6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.

7. Личный пример (наставник как носитель образа «новатор», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и

		<p>демонстрирующий определенные образцы деятельности).</p> <p>8. Консультирование и т.д.</p> <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.	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p><b>Участники Программы наставничества «Сотрудничество»:</b> куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p><b>Куратор</b> –сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p><b>Наставник</b> – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; 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 самосовершенствования наставляемого; педагог - новатор.</p> <p><b>Функции наставника</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого;</li> <li>– создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;</li> <li>– мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;</li> <li>– формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;</li> </ul> </li> </ol>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>– помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем));</li> <li>– оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;</li> <li>– совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.</li> </ul> <p>2. Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информирование;</li> <li>– демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий;</li> <li>– консультирование;</li> <li>– контроль и оценивание результатов деятельности.</li> </ul> <p>3. Медиация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций;</li> <li>– посредничество во взаимодействии.</li> </ul> <p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;</li> <li>– проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;</li> <li>– овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.</li> </ul> <p><b>Наставляемый</b> – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; консервативный педагог, испытывающий затруднения в профессиональной самореализации в условиях неопределенности, изменчивости, проявляющий недостаток мотивации к преодолению профессионального «выгорания».</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества «Сотрудничество» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.</p>

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами-наставниками.

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.

4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.

5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.

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 или персонализированной программы, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

Руководителю Куратору программы наставничества «Сотрудничество» необходимо:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- разработать (совместно с наставниками) индивидуальные планы мероприятий или персонализированные программы осуществления наставничества;

- осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества;

- организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;

– сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников организации;

**Способы отбора наставников и наставляемых**

Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

**Основные критерии отбора наставников**

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. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).

Наставник должен обладать следующими личностными качествами:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
  - содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
  - открытость, общительность, коммуникабельность;
  - лидерские качества;
  - настойчивость, нацеленность на результат;
  - терпение и толерантность;
  - соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
  - склонность к постоянному саморазвитию;
  - отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.
- Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями:
- эмоциональный интеллект;
  - умение сотрудничать;
  - управление временем;
  - лидерские качества;
  - креативная способность;
  - настрой на развитие.

		Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников организации, годовых отчетов педагогических работников, руководителей методических объединений педагогов; диагностики профессиональных затруднений.
3.		<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b>
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. Анкета для выявления профессиональных запросов педагогов.</li> <li>2. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы (при групповом наставничестве), либо персонализированная программа наставничества.</li> <li>3. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>4. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>5. Отчет наставника.</li> <li>6. База наставников.</li> <li>7. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества «Сотрудничество» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вовлечено в наставничество не менее 50% педагогов из числа «консервативных педагогов» к концу 2023года.</li> <li>2. Не мене 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).</li> <li>3. Не менее 90% консервативных педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.</li> </ol>