

Государственное образовательное учреждение дополнительного образования  
Тульской области  
«Центр дополнительного образования детей»

Программа рассмотрена на  
заседании педагогического  
совета ГОУ ДО ТО «ЦДОД»,  
протокол № 1  
от «23» сентября 2024 г.

Утверждаю  
Директор ГОУ ДО ТО «ЦДОД»  
Ю.В. Грошев  
приказ от «23» сентября 2024 г. № 31



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Составители:  
Крючкова О.В.  
Филина Л.А.

Тула, 2024

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для ГОУ ДО ТО «Центра дополнительного образования детей», является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одной из ключевых задач в этом направлении является развитие института наставничества педагогических кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников. Программа наставничества ГОУ ДО ТО «Центр дополнительного образования детей» разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», паспорта федерального проекта «Современная школа», федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», приказа министерства образования Тульской области № 1419 от 10 октября 2019 г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» (далее – Концепция) с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области, утвержденной приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 г. № 1727, а также Положения о системе наставничества в государственном образовательном учреждении дополнительного образования Тульской области «Центр дополнительного образования детей».

Программа нацелена на организацию наставнической деятельности в учреждении в рамках единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Наставничество понимается как социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; элемент системы дополнительного профессионального образования (подсистемы постдипломного профессионального образования) в рамках неформального образования, обеспечивающей непрерывное профессиональное образование педагогов; составная часть методической работы ГОУ ДО ТО «ЦДОД» по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива и т.д.

Программа наставничества предполагает как формальное образование - обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждаемое получением соответствующих документов об образовании, так и неформальное обучение- комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопов, тренингов, обучающих семинаров, образовательных сессий, стратегических сессий), учебно-методических мероприятий (региональных педагогических мастерских, мастер-классов, учебно-методических семинаров), научно-методических мероприятий (форумов, фестивалей, научно-практических конференций, педагогических чтений, научно-методических семинаров, круглых столов), конкурсов профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

Цель программы: **обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и**

закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов, достигается путем решения следующих задач:

- непрерывное профессиональное развитие сотрудников: повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий;
- повышение уровня профессионального мастерства сотрудников, в процессе которого педагогическими работниками осваиваются новые знания, навыки и развиваются компетенции;
- устранение профессиональных дефицитов педагогических работников, в результате – сокращение профессиональных компетенций, вызывающих затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;
- повышение профессиональных компетенций, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Принципы реализации Программы:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности;
- принцип системности.

ГОУ ДО ТО «ЦДОД» является компонентом региональной модели института наставничества и реализует её.

#### **Особенности реализации программы**

Срок реализации данной программы составляет 3 года. Начало реализации программы: 1 марта 2024 года. Окончание реализации – 28 февраля 2027 года. При этом участники программы могут меняться на основании локального акта ГОУ ДО ТО «ЦДОД».

Ежегодно, согласно Положению о системе наставничества в государственном образовательном учреждении дополнительного образования Тульской области «Центр дополнительного образования детей», рассматриваются и утверждаются индивидуальные образовательные траектории наставляемых (ИОТН). ИОТН представляет собой краткосрочную и/или долгосрочную образовательную программу профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей. Сроки реализации ИОТН определяются целями и задачами программы наставничества.

#### **Участники наставничества**

Участниками программы наставничества в ГОУ ДО ТО «ЦДОД» являются:

- наставник, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставник-специалист – педагогический работник, который осуществляет наставничество по принципу «один на один»;
- старший наставник - педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному»;

- ведущий наставник - педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества;
- наставляемый – участник программы 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.

#### **Формы наставничества**

Программа предполагает следующие формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель – педагог», «работодатель – студент», и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов. При реализации наставничества в ГОУ ДО ТО «ЦДОД» применяются:

- Виртуальное (дистанционное) наставничество– дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

- Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

- Краткосрочное, или целеполагающее наставничество– наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- Реверсивное наставничество– профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

- Ситуационное наставничество– наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

- Скоростное наставничество– однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и

личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Дорожная карта по реализации Программы наставничества государственного образовательного учреждения дополнительного образования Тульской области  
«Центр дополнительного образования детей»**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках.	Сентябрь, январь	Старший наставник
2.	Формирование базы наставников и наставляемых	Сентябрь, январь	Ведущий наставник
3.	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, выполняющими дополнительные работы по наставнической деятельности	По итогам формирования наставнических пар	Отдел кадров
4.	Разработка Программы наставничества	Ежегодно	Старший наставник, наставники
5.	Организация мероприятий в рамках дорожной карты	Постоянно	Ведущий наставник
6.	Подготовка и утверждение документов, сопровождающих наставническую деятельность.	По мере необходимости	Директор Ведущий наставник
7.	Оказание информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности.	По запросу	Ведущий наставник
8.	Мониторинг и оценка качества прохождения индивидуальных маршрутов наставляемых.	Апрель	Старший наставник
9.	Получение обратной связи от участников (опросы, анкетирование), обработка полученных результатов.	Декабрь, май	Старший наставник
10.	Анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательном учреждении.	Май	Ведущий наставник
11.	Формирование банка программ наставничества	Октябрь	Ведущий наставник
12.	Распространение положительного опыта осуществления наставнической деятельности.	По запросу	Ведущий наставник
13.	Подготовка материалов для официального сайта ГОУ ДО ТО «ЦДОД» в раздел «Наставничество».	По мере необходимости	Ведущий наставник Старший наставник
14.	Разработка совместно с наставляемым дорожной карты - индивидуального маршрута.	До 15 октября	Наставник - наставляемый
15.	Формирование отчета о проделанной работе	Май	Наставник
16.	Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.	По запросу	Ведущий наставник Старший наставник
17.	Поощрение сотрудников, участвующих в Программе наставничества.	При наличии возможности	Ведущий наставник, директор

18.	Внесение изменений в локальные акты ГОУ ДО ТО «ЦДОД» (коллективный договор, Положение об оплате труда и др.)	По мере необходимости	Директор Ведущий наставник Старший наставник
19.	Актуализация базы наставников и наставляемых	Сентябрь	Ведущий наставник

### Мониторинг результатов программы

По итогам реализации программы предполагается проведение мониторинга по оценке качества процесса реализации программ наставничества, оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Оценка результативности реализации Программы наставничества осуществляется руководителем ГОУ ДО ТО «ЦДОД» или руководителем ГОУ ДО ТО «ЦДОД» совместно с ведущим наставником по следующим параметрам:

- организация внедрения (применения) и управление; – нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы; – успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в программах наставничества, и др.

Реализация Программы предполагает поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.