



# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПЕРСПЕКТИВА»



**2021-2025**

Рассмотрено:  
на заседании педагогического  
совета МБУДО «ЦДО «Перспектива»  
от «04» октября 2022 г.  
протокол № 2

Утверждаю:  
И.о. директора  
МБУДО «ЦДО «Перспектива»  
\_\_\_\_\_ А.А. Шишелякин  
приказ № 117/5  
от «05» октября 2022 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества  
педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении  
дополнительного образования «Центр дополнительного образования  
«Перспектива» на 2022-2025 годы

г. Ханты-Мансийск  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Общая информация об учреждении	3
2	Паспорт программы наставничества	4
3	Введение	11
4	От анализа к форсайту	12
5	Форсайт	13
6	Цель и задачи программы наставничества	16
7	Организация системы наставничества	17
8	Виды, формы, специфика системы наставничества в рамках реализации программы развития	21
9	Приоритетное направление 1. «Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»	25
10	Приоритетное направление 2. «Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики»	31
11	Механизм реализации программы наставничества	37
12	Обобщенная дорожная карта реализации системы «целевой модели» наставничества педагогических работников	38
13	Целевые показатели программы наставничества	42
14	Приложение «Вариативные модели реализуемой системы наставничества педагогических работников Центра»	43

## ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧРЕЖДЕНИИ

### **I. Полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом:**

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива»

### **II. Сокращенное наименование образовательной организации:**

МБУДО «ЦДО «Перспектива»

### **III. Юридический адрес:**

628001, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Ханты-Мансийск, улица Краснопартизанская, дом 2

### **IV. Адрес сайта:**

<http://crthm.ru>, e-mail: [centr-hm@mail.ru](mailto:centr-hm@mail.ru)

### **V. Учредители образовательной организации:**

Учредителем Учреждения является городской округ Ханты-Мансийск Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в лице Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска и Департамента муниципальной собственности Администрации города Ханты-Мансийска

### **VI. Лицензия:**

№ 3109 от 19.06.2021 года

### **VII. Тип:**

Организация дополнительного образования

### **VIII. Форма:**

Муниципальное бюджетное учреждение

### **IX. И.о. директора**

Шишелякин Андрей Александрович

## ПАСПОРТ

### Программы наставничества

в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» на 2022-2025 годы

<b>Нормативно-правовые основания для разработки Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Конституция Российской Федерации (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.);</li><li>- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li><li>- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li><li>- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;</li><li>- Указ Президента Российской Федерации 27.06.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;</li><li>- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li><li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р;</li><li>- Приоритетный национальный проект «Образование» (Паспорт утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 03.09.2018 г. № 10);</li><li>- Федеральный проект «Успех каждого ребенка», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16);</li><li>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li><li>- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»;</li></ul>
---	---

	<p>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);</p> <p>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</p> <p>- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.05.2018 г. № 298-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;</p> <p>- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2021 г. № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта» по ее реализации на 2021-2024 гг.»;</p> <p>- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 г. № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;</p> <p>- Программа развития МБУДО «ЦДО «Перспектива» на 2021-2026 годы – «Воспитательный эффект инновационного менеджмента организации дополнительного образования детей и взрослых в условиях цифровизации образования»;</p> <p>- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦДО «Перспектива»</p>
<b>Разработчики Программы</b>	<p><b>Разработчик:</b> Пашкевич А.В., к.п.н., методист высшей квалификационной категории</p>
<b>Цель Программы</b>	<p>Создание эффективной системы наставничества, способствующей непрерывному повышению профессиональной компе-</p>

	<p>тентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников путем целенаправленной организации взаимодействия и передачи опыта от наставника к наставляемым с использованием различных форм, моделей наставничества</p>
<p><b>Основные задачи Программы</b></p>	<p><b>Задачи программы наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Комплексная реализация плана мероприятий приоритетных направлений, инновационных стратегий, дорожных карт, входящих в программу наставничества.</li> <li>2. Модернизация системы работы как с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками, так и с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свой опыт работы, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др. через вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения.</li> <li>3. Содействовать созданию в МБУДО «ЦДО «Перспектива» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.</li> <li>4. Создать условия для ускорения процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.</li> <li>5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.</li> <li>6. Проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, формирование баз данных и тиражирование лучших практик</li> </ol>
<p><b>Приоритетные направления Программы</b></p>	<p>Приоритетное направление 1  <b>«Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»</b>          Приоритетное направление 2  <b>«Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики»</b></p>
<p><b>Сроки и этапы реализации Про-</b></p>	<p><b>I этап</b>  <i>Подготовительный</i> (апрель-сентябрь 2022 г.) – включает определение проблем, путей их решения, формулировка целей</p>

<p><b>граммы</b></p>	<p>и задач программы наставничества; разработку локальных нормативно-правовых актов; определение приоритетных направлений и разработку перспективных планов по каждому направлению;</p> <p><b>II этап</b>  <i>Практический</i> (октябрь 2022 – май 2024 гг.) – включает реализацию программы наставничества, формирование базы наставляемых и наставников, наставнических пар/групп и организация их работы; совершенствование комплекса условий, определение или разработку новых форм наставничества, анализ, коррекцию и обобщение полученных результатов;</p> <p><b>III этап</b>  <i>Аналитический</i> (2024-2025 гг.) – завершение программы наставничества, анализ, обобщение и систематизация результатов Программы, тиражирование лучших практик, конструирование дальнейших путей совершенствования системы наставничества в Центре</p>
<p><b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективно (не для галочки и отчетов) комплексно реализован план мероприятий по каждому приоритетному направлению, дорожных карт, входящих в программу наставничества;</li> <li>- разработаны и в системе реализуются программы наставничества через различные формы поддержки и сопровождения (успешно апробированы различные формы, модели наставничества);</li> <li>- практически реализована концепция проектирования индивидуальных, групповых (временно-творческих групп) профессиональных траекторий в системе наставничества;</li> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогических работников связанных с развитием гибких навыков, умений и метакомпетенций необходимых для качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью;</li> <li>- повышение профессионального уровня и навыков как наставляемых, так и наставников, вовлеченных в систему наставничества;</li> <li>- ожидается положительная динамика качества образования, рост числа достижений обучающихся, педагогического коллектива Центра в том числе в проектной и исследовательской деятельности;</li> <li>- измеримое улучшение показателей Центра в образовательной, культурной, спортивной и других сферах и в сфере дополнительного образования;</li> <li>- рост числа собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических</li> </ul>



	<p>материалов), результативность участия в конкурсах профессионального мастерства и др.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью и улучшение психоэмоционального климата в коллективе, сокращение срока адаптации новых членов коллектива;</li> <li>- снижение текучести кадров в Центре, развитие кадрового потенциала</li> </ul>
<b>Механизмы реализации</b>	<p>Планирование и координацию деятельности, направленной на реализацию Программы наставничества, осуществляет администрация Центра. По итогам реализации каждого этапа Программы директор и куратор докладывает на заседаниях педагогического и методического советах.</p> <p>Для корректировки Программы наставничества, внесения уточнений, изменений, дополнений, вызванных новыми задачами, и для достижения поставленных целей проводится ежегодный анализ достигнутых промежуточных результатов</p>
<b>Возможные риски в ходе реализации Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формализованное неэффективное наставничество (ради галочки в отчетах).</li> <li>2. Сопrotивление со стороны руководства, педагогических работников, задействованных в системе наставничества.</li> <li>3. Неготовность наставляемого принимать помощь, сопровождение наставника или завышенные ожидания, нерегулярность встреч и др.</li> <li>4. Совмещение наставничества с основными обязанностями, снижение собственной эффективности.</li> <li>5. Недостаточная компетентность наставника для эффективного сопровождения наставляемых.</li> <li>6. Отсутствие желания у педагогических работников стать наставником</li> </ol>
<b>Финансовое обеспечение Программы</b>	<p>Выполнение программы обеспечивается за счет различных источников финансирования.</p>
<b>Основные используемые термины</b>	<p><b>Адаптация профессиональная</b> – процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, компетенциями, способностью эффективного применения их на практике.</p> <p><b>Групповое наставничество</b> – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).</p> <p><b>Инновационная стратегия</b> – одно из средств достижения организацией поставленных целей в рамках инновационного развития, отличающейся своей новизной, прежде всего для данной организации. Может быть столько, сколько необходи-</p>

мо для достижения общей стратегической цели.

**Компетентность** – уровень подготовленности для деятельности в определенной сфере, степень овладения знаниями, способами деятельности, необходимыми для принятия верных и эффективных решений. Компетентность развивается на основе компетенций.

**Компетенция** – способность применять знания, умения, навыки и практический опыт для успешной деятельности в определенных условиях.

**Куратор** – сотрудник МБУДО «ЦДО «Перспектива», который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, принципов и подходов, методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Мониторинг педагогический** – системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций развития образовательной системы, включая ее цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты.

**Наставник** – участник программы (целевой модели) наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Педагогические работники** – работники образовательных ор-