
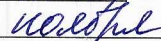


ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУ ДПО ЦОПП РБ

 К.В. Галямова

« 17 »  2022 г.

**Методические рекомендации  
по разработке программы наставничества педагогических  
работников**

Уфа, 2022

## 1. Общие положения

1.1 Методические рекомендации по разработке программы наставничества (далее – Методические рекомендации) определяют цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в образовательной организации.

1.2. Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14 сентября 2022 года № 2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан»
- Уставом образовательной организации и иными локальными нормативными актами.

1.3. В Методических рекомендациях используются следующие основные понятия:

– наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

– форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

– программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

– наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

– наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

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

1.4. Наставничество является кадровой технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

1.5. В образовательной организации должны быть разработаны положения о программе наставничества – либо для формы наставничества «педагог-педагог», либо общее положение о программе наставничества.

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, и в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества должна определять формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

## **2. Формы наставничества**

2.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.2. Формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, могут быть следующие:

«педагог – педагог»;

«студент – педагог»;

«работодатель – студент».

2.3. Каждая форма предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

2.4. Образовательная организация самостоятельно определяет, какие формы наставничества будут реализовываться. В образовательной организации может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

2.5. Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (сотрудником), оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.5.1. Цель формы наставничества «педагог – педагог» – успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5.2. Задачи взаимодействия:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2.5.3. Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки психологический климат в организации;

- наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### 2.5.4. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Особую роль в форме наставничества «педагог-педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

### **3. Задачи и этапы реализации программы наставничества**

#### 3.1. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

#### 3.2. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар / групп;

- организация работы наставнических пар / групп;
- завершение наставничества.

#### **4. Оформление и содержание структурных элементов программы наставничества в образовательной организации**

4.1. Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

4.2. Программа наставничества может включать в себя следующие разделы и компоненты:

##### 4.2.1. Пояснительная записка.

В пояснительной записке прописывается:

- актуальность разработки программы наставничества;
- взаимосвязь с другими документами организации;
- цель и задачи программы наставничества;
- срок реализации программы;
- применяемые формы наставничества и технологии.

##### 4.2.2. Содержание программы. В данном разделе указывается:

- основные участники программы и их функции;
- механизм управления программой наставничества.

4.2.3. Оценка результатов программы и ее эффективности. Компонентами раздела являются:

- организация контроля и оценки;
- показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

4.2.4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.

Раздел отражает мероприятия программы наставничества на учебный год.

# Приложение Макет примерной программы наставничества

## Пояснительная записка

**Актуальность разработки программы наставничества** \_\_\_\_\_

**Взаимосвязь с другими документами организации** \_\_\_\_\_

(Прописывается, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации: проекты образовательной организации, программа стратегического развития образовательной организации, развитие волонтерского движения. Программа может быть соотнесена с основными образовательными программами, программами дополнительного образования, планами (по воспитательной работе, учебно-методической работы, кружковой работы, по инновационной деятельности образовательной организации и др.)

**Цель и задачи программы наставничества** \_\_\_\_\_

(Формулируются цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации)

**Срок реализации программы** \_\_\_\_\_

(Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач, планируемых результатов, а также степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Срок должен быть достаточным для решения поставленных задач и получения планируемых результатов – от нескольких дней до нескольких лет)

**Применяемые формы наставничества и технологии** \_\_\_\_\_

(Перечисляются типы наставничества (личное наставничество, групповое наставничество, командное наставничество, виртуальное наставничество) формы и технологии. Рекомендуемые технологии: фасилитация – командное наставничество; модерация – командное наставничество; супервизии – индивидуальное, личное наставничество; коучинг – командное и индивидуальное наставничество; тьюторство – индивидуальное, личное наставничество)

## Содержание программы наставничества

**Основные участники программы и их функции** \_\_\_\_\_

(Разъясняется деятельность куратора программы, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы (обучение; медиация; самообразование). Каждая функция конкретизируется. Описывается механизм отбора участников программы (анкетирование, наблюдение, личное собеседование, пожелание работодателей). Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника)

**Механизм управления программой наставничества** \_\_\_\_\_

(Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описывают способы

организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе)

## **Оценка результатов программы и ее эффективности**

### **Организация контроля и оценки**

(Указывается периодичность проведения оценки, способы оценки и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки)

### **Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

(Приводятся желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества)

### **План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год**

(Указываются наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты)