

Краевое государственное автономное учреждение
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования
«Честь и слава Красноярья»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Наставничество. Сложи пазл»

Разработчики программы:
Кузнецова Лариса Рудольфовна
Шапкина Наталья Петровна

Красноярск
2026

Программа «Наставничество. Сложи пазл»

Структура программы

№п/п	Элементы программы	Содержание элементов программы
1	Пояснительная записка	Цель и задачи программы наставничества в соответствии с выявленным запросом наставляемого
2	План-график реализации программы	Таблица с мероприятиями и сроками реализации программы, ответственными, описанием итогового или контрольного события, результата
3	Мониторинг эффективности реализации программы	Описание содержания, этапов и сроков мониторинга и ответственных за его проведение
4	Приложение	Анкеты, опросники, справки, иные материалы, необходимые для реализации программы

Пояснительная записка.

Создание программы «Наставничество. Сложи пазл» (далее – программа) инициировано директором краевого государственного автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Честь и слава Красноярья» (далее – ЦДО) Шапкиной Н.П.

Актуальность

Изучив распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, Приказ № 590-11-05 от 30.11.2020 министерства образования Красноярского края «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в целях повышения эффективности воспитательной и образовательной деятельности, директор ЦДО Шапкина Н.П. приняла решение о внедрении практик наставничества в деятельность учреждения.

Для решения поставленных руководителем задач в ЦДО приступили к разработке и реализации программ наставничества для педагогов.

В связи с тем, что являясь молодым руководителем, Наталья Петровна сама нуждалась при принятии управленческих решений (в работе с кадрами, нормативно-правовой базой и т. д.) в поддержке и консультациях профессионалов, испытывала трудности в управлении образовательной организацией и адаптации в своём коллективе в новой роли руководителя, не проходила погружение в практику накануне назначения на должность руководителя, она приняла решение обратиться к принятой в учреждение на должность методиста Кузнецовой Л. Р. с просьбой об организации работы наставнической пары:

наставник – Кузнецова Лариса Рудольфовна, имеющая успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентная и готовая поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки. Стаж работы в должности директора краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачинская Мариинская женская гимназия-интернат» – 16 лет;

наставляемая – Шапкина Наталья Петровна, которая 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. Наталья Петровна является молодым руководителем, стаж её работы в должности директора составляет 4 года.

Конкретные формы наставничества выбраны исходя из цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемой, имеющей профессиональные затруднения, ресурсов наставника:

традиционный формат встреч «один-на-один» по заранее установленному графику;

скоростное наставничество, то есть ситуационная работа, обеспечивающая немедленное реагирование на тот или иной рабочий случай;

виртуальное (дистанционное) наставничество, для доступности и оперативности обратной связи;

участие наставляемой в семинарах, групповых консультациях, организованных наставником (в качестве методиста КМЦ) для руководителей и педагогов учреждений системы кадетского и женского гимназического образования;

привлечение ресурсов информационных баз, онлайн сообществ, тематических интернет-порталов и др.;

ситуационное включение в группу от двух и более человек, для усиления эффективности рабочих встреч за счет различия потенциала и различных сильных сторон привлекаемых специалистов;

творческий тандем (совместное хобби);

неформальные встречи для обсуждения общих хобби (огородничество, вязание), что способствует укреплению отношений, улучшает коммуникацию и создает эмоциональную связь.

Цели и задачи программы поставлены исходя из проведенной с наставляемым беседы в форме стресс-интервью, результатов теста стратегического мышления, выводов наставника по наблюдениям в процессе ежедневного личного общения.

Кроме того, был проведен анализ состояния кадрового состава учреждения.

В настоящее время имеется дефицит высоко квалифицированных педагогов дополнительного образования художественной направленности, снижение вовлеченности, связанное с повышенным уровнем стресса и выгоранием – сложности, связанные с текущей ситуацией на рынке труда.

В педагогическом коллективе ЦДО работают опытные эксперты из прагматичного поколения X (1968-1981), и целеустремленные представители поколения Y-миллениалов (1982-2001), а также многозадачные и технологичные зумеры – представители поколения Z (1997-2010). Пройдет один-два

года, и в коллективе будут работать все четыре поколения, включая тех, кто родился после 2011 года (Альфы).

Сложности в управлении добавляет разнообразие форматов работы: есть формальные команды – Краевой методически центр в системе кадетского и женского гимназического образования Красноярского края; виртуальные команды – организованные под проект или крупное краевое мероприятие с лидером, не являющимся их формальным руководителем; необходимость работы в дистанционном режиме и т.д.

Для разных сотрудников необходимо использовать разные стили управления. Для одного и того же сотрудника, но для разных задач нужно использовать разные стили управления. Все это требует от руководителя гибкости, развитых лидерских качеств:

высокого уровня коммуникативных навыков (открытые и прозрачные каналы коммуникации позволяют раньше выявлять проблемы и изменения);

готовности к неожиданностям и быстрому приспособлению к новым условиям;

умения создавать среду открытости и доверия, где сотрудники могут свободно делиться идеями и обратной связью, где каждый сотрудник готов к изменениям и активному участию в процессе инноваций, поощрять поиск новых подходов и решений.

Цели и задачи программы

Цель программы: решение конкретных жизненных, личных и профессиональных задач, приобретение наставляемым нового опыта, развитие управленческих навыков и компетенций.

Задачи программы:

развить личностные качества наставляемого:

стрессоустойчивость, гибкость, лидерские способности; стратегическое мышление;

ориентированность на результат;

потребность в непрерывном профессиональном развитии.

развить ключевые компетенции наставляемого:

управленческая (в части планирования и организации работы учреждения, постановки стратегических и тактических целей, распределения ресурсов (финансовых, кадровых, материальных), контроля исполнения задач; принятия решений в стандартных и нестандартных ситуациях);

педагогическая (в части умения разрабатывать образовательные программы, оценки качества образовательного процесса);

коммуникативная (в части эффективного взаимодействия с педагогическим коллективом, партнёрства с внешними организациями (учреждениями культуры, спорта, науки и т.д.), публичных выступлений и презентаций);

экономическая и финансово-хозяйственная (в части привлечения внебюджетных средств, соблюдения требований законодательства в финансово-хозяйственной сфере.)

информационная (в части внедрения электронного документооборота, работы с образовательными платформами и системами дистанционного обучения);

правовая (в части знания законодательства в сфере образования правового регулирования трудовых отношений, создания и оформления локальных нормативных актов);

инновационная (в части создание условий для профессионального развития педагогов);

психологическая и конфликтологическая (в части управления мотивацией персонала, создания благоприятного психологического климата);

маркетинговая (в части формирования положительного имиджа организации).

создать персональную Программу профессионального развития, направленную на совершенствование компетенций, необходимых для эффективного управления образовательной организацией:

педагогическая (в части знания современных образовательных технологий); коммуникативная (в части выстраивания отношений с родителями (законными представителями) обучающихся, ведения переговоров и разрешение конфликтов);

экономическая и финансово-хозяйственная (в части бюджетирования и финансового планирования, хозяйственного обеспечения деятельности, анализа экономической эффективности программ и проектов); информационная (в части использования ИКТ в управлении и образовательном процессе, обеспечения информационной безопасности, продвижения услуг организации в цифровом пространстве.);

правовая (в части защиты персональных данных);

инновационная (в части внедрения новых педагогических и управленческих практик, разработки и реализации инновационных проектов, мониторинга и адаптация лучших практик, развития цифровой образовательной среды); психологическая и конфликтологическая (в части профилактики профессионального выгорания, разрешения конфликтных ситуаций в коллективе, учёта возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся);

маркетинговая (в части анализа рынка образовательных услуг, выявления потребностей целевой аудитории, позиционирования и продвижения программ, взаимодействия со СМИ и социальными сетями);

проектная (в части разработки и управления образовательными проектами, участия в грантовых конкурсах, тиражирования успешных практик).

Ожидаемые результаты:

создана программа развития учреждения;

внедрена система мониторинга и оценки качества образования;

сформирована команда педагогов, распределены роли;

создан благоприятный психологический климат в коллективе;

эффективно функционирует электронный документооборот;

обновлены общеразвивающие программы дополнительного образования;
внесены изменения в государственное задание, увеличено финансирование;
на 10 % выросла заработная плата педагогов;

приведены в соответствие с нормативной базой, имеющиеся в учреждении локальные акты, разработаны и введены новые локальные акты;

установлено взаимовыгодное партнерство с Генеральским клубом Красноярского края, Красноярской филармонией и другими партнерами, привлечены внебюджетные средства;

создан положительного имиджа организации;

рост стрессоустойчивости – способности эффективно справляться с негативными ситуациями, сохраняя при этом свою работоспособность и психологическое равновесие со среднего до высокого;

состоялся переход с уровня стратегического мышления «Развивающийся стратег» на уровень «Опытный стратег»;

создана и реализуется персональная Программа профессионального развития, направленная на совершенствование компетенций, необходимых для эффективного управления образовательной организацией.

План-график реализации программы

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Планирование деятельности по реализации программы	до 1.09.2025	Куратор учреждения, наставник
Беседа в форме стресс-интервью, тестирование	26.08.2025	наставник
Беседы и упражнения на развитие эмоциональной устойчивости, формирование навыков преодоления стресса, подготовка выступлений и т.д.	в течение всего срока реализации программы	наставник
Анализ состояния кадрового состава, изучение психологического климата в коллективе	август 2025, август 2027	наставник, наставляемый
Участие наставляемого в семинарах, организованных наставником в качестве методиста КМЦ для руководителей и педагогов системы кадетского и женского гимназического образования	по графику КМЦ	наставник
Консультации по разработке индивидуальной программы профессионального развития наставляемого	по запросу наставляемого	наставник
Практическая работа: «Соответствие локальной нормативной базы учреждения федеральному и краевому законодательству»;	еженедельно	наставник

«Постановка стратегических и тактических целей»; «Контроль исполнения решений руководителя»; «Как подготовиться к публичному выступлению» и др.		
Работа с информационными базами, онлайн сообществами, тематическими интернет-порталами и др.	1 раз в месяц или при обновлении информации на выбранных ресурсах	наставник
Ситуационная работа, обеспечивающая немедленное реагирование на тот или иной рабочий случай	По мере необходимости	наставник
Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества	1 раз в квартал	куратор учреждения
SWOT-анализ результатов реализации программы и корректировка плана	1 раз в 6 месяцев	Куратор учреждения, наставник
Встреча-собеседование по итогам реализации программы.	По окончании срока реализации программы	Куратор учреждения, наставник, наставляемый

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста наставляемой, динамика результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на две ключевые цели:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и наставляемого.

Задачи:

сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
контроль хода программы наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

определение условий эффективной программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия;

анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Мониторинг и оценка влияния программы на наставляемого – второй этап. Этот этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост наставляемого.

Мониторинг влияния программ наставничества на наставляемого направлен на две ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик наставляемого.
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий в паре «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

анализ эффективности предложенных стратегий в паре и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение предполагаемых результатов (в том числе личностных характеристик) на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

удовлетворенности участников программы собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в паре.