

Бюджетное общеобразовательное учреждение Калачинского района Омской области  
«Осокинская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено на  
научно-методическом совете  
учителей БОУ «Осокинская СОШ»  
Протокол №2 от 28.10.2022

«Утверждаю»  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ В.Н. Мицура  
Приказ №481-а от 28.10.2022г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **«Время работать вместе»**

#### **ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**Направление:** психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста

**Форма наставничества:** педагог – педагог

**Ролевая модель:** опытный педагог – молодой специалист

Осокино 2022 год

Программа наставничества « Мы вместе» для молодых педагогов» разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.: распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области»,

Разработчик: Курило Н.Н., зам.директора по УР

**Программа наставничества  
«Мы вместе»  
для молодых педагогов**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>I.</b>		<b><i>Пояснительная записка</i></b>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p style="text-align: center;"><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Национальный проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки педагогов и развития у педагогов навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных.</p> <p style="text-align: center;"><b>2. Предпосылки внедрения программы наставничества</b></p> <p>До 2019 года в БОУ «Осокинская СОШ» был стабильный педагогический коллектив. В 2020-2021 учебном году из ОО уволились 6 педагогов. В том же году были приняты на работу сотрудники: две выпускницы пед. колледжа, студентка пед. колледжа, продолжающая обучение, выпускница педуниверситета, сотрудник, имеющий высшее экономическое образование, прошедший профессиональную переподготовку. Очевидно, что на протяжении не одного года предстоит работа с молодыми кадрами. И на сегодняшний день наставничество-актуальный метод кадровой работы</p> <p style="text-align: center;"><b>3. Современное состояние проблемы</b></p> <p>В настоящее время педагогический коллектив состоит из 16 педагогов, из которых 4 молодых специалистов. В БОУ «Осокинская СОШ» введено в действие Положение о наставничестве молодых специалистов или вновь принятых преподавателей (начинающих преподавателей), разработаны формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих преподавателей, формы отчета</p>

		<p>для начинающего преподавателя, о выполнении плана мероприятий за учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформированы группы начинающих преподавателей.</p>
1.2	<p>Цель и задачи программы наставничества</p>	<p>Программа наставничества «Время работать вместе» предназначена для специалистов или вновь принятых преподавателей (начинающих преподавателей).</p> <p>Цель Программы — разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «Учитель-учитель», способствующих успешному закреплению наставляемого в должности преподавателя, повышению его профессионального потенциала, созданию комфортной профессиональной среды внутри ОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов.</li> <li>2. Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности.</li> <li>3. Развитие способности у молодых специалистов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.</li> <li>4. Устранение внутренних образовательных дефицитов, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.</li> <li>5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодых специалистов.</li> <li>6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для молодых специалистов.</li> </ol>

1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества – 1 год (в течение учебного года (ежегодно)).
1.4	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Нормативно-правовая основа программы:</b></p> <p>1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p><b>Программа соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами ОО:</b></p> <p>1. 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>2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</p> <p>3. Программа развития ОО.</p> <p>4. Положение о наставничестве ОО.</p> <p>5. Программа наставничества «Время работать вместе» интегрируется с научно-методической работой БОУ «Осокинская СОШ»</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Время работать вместе» используется такая форма наставничества, как «учитель-учитель», предполагающая взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), впервые принятого в БОУ «Осокинская СОШ», с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии — индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего. Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей молодого специалиста. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в использовании наиболее эффективных форм, методов и средств обучения;</li> <li>- в использовании педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные;</li> <li>- в оценивании эффективности обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;</li> <li>- в осуществлении контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе</li> </ul>

с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации);

- в разработке рабочих программ учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и других материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки обучающихся;

- в реализации рабочих программ учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса;

- в осуществлении связи с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими);

- в установлении контактов с коллегами;

- в обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.

2. Организация обсуждения (беседа, групповая 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, социометрия ит.д.).

6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.

7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного преподавателя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

8. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого используются следующие формы контактов наставника и наставляемого :

1. Прямой — непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.

2. Индивидуальный — закрепление за наставником одного наставляемого.

3. Открытый — двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. О

Наставническая деятельность осуществляется при помощи следующих моделей взаимодействия:

-«Я расскажу, ты послушай».

		<p>-«Я покажу, ты посмотри».</p> <p>-«Сделаем вместе».</p> <p>-«Сделай сам, я подскажу».</p> <p>- «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p>
<b>2.</b>		<b><i>Содержание программы</i></b>
2.1	Основные участники программы и их функции	<p>Участники Программы наставничества «Время работать вместе»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p><b>Куратор</b> — заместитель директора по УР , который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в ОО и осуществляет контроль за реализацией программы наставничества.</p> <p><b>Руководитель</b> программы наставничества — заместитель директора по УР , осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества.</p> <p><b>Наставник</b> — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p><b>Наставляемый</b>- участник программы наставничества, имеющий профессиональные дефициты.</p> <p><b>Функции наставника:</b></p> <p>1.Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— диагностика образовательных 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 образовательного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;</li> <li>—помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем);</li> <li>— оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;</li> <li>— демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной</li> </ul>

		<p>характеристики;  — совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.</p> <p>2.Обучение:  — информирование;  — демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий;  — консультирование;  — контроль и оценивание результатов учебной деятельности.</p> <p>3. Медиация:  — диагностика межличностных отношений в коллективе;  — выявление проблемных и конфликтных ситуаций;  — посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, социальных партнеров).</p> <p>4.Самообразование:  —самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов;  ---проектирование программы и плана самообразования с выявленными образовательными дефицитами;  —овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.</p> <p><b>Наставник</b> — опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Наставляемый — преподаватель — молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет.</p>
2.2	Механизм управления программой наставничества	<p>Управление программой наставничества «Время работать вместе» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <p>1.Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.</p> <p>2.Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и составления тематического плана.</p> <p>3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого.</p>



		<p>4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого. Составление индивидуального плана работы преподавателя-наставника с преподавателем-наставляемым. Каждый наставник определяет направления в своем плане работы с наставляемым:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомление с требованиями к ведению документации;</li> <li>- освоение рабочих программ и фонда оценочных средств;</li> <li>- освоение образовательных технологий;</li> <li>- непрерывное образование.</li> </ul> <p>5. Оценка промежуточных итогов проводится в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы преподавателя - наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с сотрудниками ОО, подготовки и участия в мероприятиях методических событий в ОО , в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах.</p> <p>6. Проверка уровня сформированности профессиональных компетентностей педагогов.</p> <p>7. Награждение и поощрение наставников за активную работу.</p>
3.		<b><i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i></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 запросов наставляемых.</li> <li>2. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>3. Дневник наставника.</li> <li>4. Дневник наставляемого.</li> <li>5. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>6. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>7. Отчет наставника.</li> <li>8. Лист оценки работы наставника.</li> <li>9. База наставников.</li> <li>10. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.</p>
3.2	Показатели оценки результативности	1. Обеспечено 100% наставничество молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет , в 2022- 2023 году.

	программы наставничества	<p>2. Реализованы годовые индивидуальные планы работы наставников с начинающими преподавателями не менее, чем на 90%.</p> <p>3. Повышен уровень удовлетворенности наставником собственной работой (желание повторно выступить в роли наставника на следующий учебный год) не менее, чем у 10% от первичного показателя входной диагностики (анкетирование).</p> <p>4. Повышение уровня внутренней мотивации к учительской деятельности у начинающих педагогов не менее 30% от первичного показателя результатов входной диагностики.</p>
--	--------------------------	--

Приложение 1. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год		
№ п/п	Мероприятие	Сроки
1	Анкетирование для выявления запросов наставляемых.	Октябрь 2022г.\ 2023
2	Анкетирование для выявления компетенций наставника	Октябрь 2022г.\2023
3	Практикум по изучению структуры, содержания ФГОС НОО-2021г., ПНОО, рабочих программ по предметам, рабочих программ курсов ВД.	Октябрь 2022г\ 2023
4	Практикум по работе с Дневник.ру, ознакомление с требованиями оформления, ведения электронного журнала. Единые требования по оформлению и проверке тетрадей.	Октябрь 2022г\2023
5	Стартовая и входная диагностика. Поэлементный анализ работ учащихся.	Октябрь 2022г\2023
6	Практикум «Требования к современному уроку»	Ноябрь 2022г\ 2023
7	Основные характеристики урока по ФГОС. Конструктор урока.	Ноябрь 2022г\ 2023
8	Взаимопосещение уроков.	Ноябрь -декабрь 2022г\2023
9	Практикум «Самоанализ урока»	Ноябрь
10	Изучение лучших практик педагогов школы по теме «Современный урок».	Ноябрь –декабрь 2022г\2023
11	Формирование ФГ учащихся на уроке. Работа на платформе «РЭШ», «Учи.ру»	Декабрь 2022г\2023
12	Проведение контрольных работ по русскому языку и математике за 1 полугодие. Поэлементный анализ работ.	Декабрь 2022г\2023

13	Педагогические технологии. Приемы и методы.	Январь 2023.-2024
14	Взаимопосещение уроков и их анализ.	Февраль 2023\2024
15.	Использование учебно-дидактических материалов в образовательном процессе. Создание банка дидактических материалов.	Март 2023\2024
16	Практикум по проведению родительских собраний . Формы работы с родителями.	Апрель 2023\2024
17	Взаимопосещение уроков и их анализ.	Апрель 2023\2024
18	Проведение итоговых контрольных работ по русскому языку и математике Поэлементный анализ работ	Май 2023\2024
19	Анкетирование наставляемых «на выходе» по определению уровня удовлетворенности своей деятельностью, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май 2023\2024
20.	Подведение итогов работы . Портфолио молодого учителя.	Май 2023\ 2024