

**бюджетное общеобразовательное учреждение  
Калачинского муниципального района Омской области  
«Кабаньевская основная общеобразовательная**

**Рассмотрено:**

на методическом совете

\_\_\_\_\_  
Протокол № 1 от 30.08.2023 г

**Утверждаю:**

ИО директора

\_\_\_\_\_  
Матвеева Т.В.

Приказ № 55

«30» августа 2023г

**Программа наставничества**

**«Мы рядом»**

**для молодых педагогов**

( Шарафутдинова Н.Р.- Кузьменко А.А)

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

**Форма наставничества:** педагог – педагог

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

Кабанье -2023 г.

Программа наставничества «Мы рядом» разработана на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, приказа об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области № 38 от 06.05.2022 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», 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.

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
I.		Пояснительная записка
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников</p> <p><b>2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации</b></p> <p>Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе продолжают работать молодые педагогические работники, в числе которых могут присутствовать молодые педагоги которым необходима поддержка для успешного вхождения в должность и качественного исполнения своих трудовых обязанностей.</p> <p>Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации.</p> <p><b>3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество</b></p> <p>В настоящее время в ОО работают 2 молодых специалиста.</p>

1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Программа наставничества «Мы рядом»</b> предназначена для молодых специалистов</p> <p><b>Цель Программы</b> – обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «опытный педагог – молодой специалист») в процессе профессиональной деятельности.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешное закрепление молодого педагога на месте работы или в должности педагога.</li> <li>2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности.</li> <li>3. Устранение компетентностных дефицитов</li> <li>4. Создание психологически комфортной среды для развития и в дальнейшем повышения квалификации молодых специалистов.</li> </ol>
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Мы рядом» - 1 год (в течение учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа наставничества «Мы рядом» интегрируется с научно-методической работой образовательной организации, деятельностью методических объединений педагогов.</p> <p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</li> <li>2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</li> <li>3. Программа развития образовательной организации.</li> <li>4. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».</li> <li>5. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>6. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</li> <li>7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</li> </ol>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Мы рядом» применяется <b>форма наставничества: «педагог – педагог»</b>, предполагающая взаимодействие в ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков.</p> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.</p> <p>Выбор ролевого поведения в наставнической паре</p>

		<p>осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.</p> <p>В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в условиях практической профессиональной деятельности;</li> <li>- в способности осознать причины и преодолеть трудности при вхождении в должность;</li> <li>- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом - профессионалом (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и прочие).</li> </ul> <p>Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их профессиональные образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наставник - проводник обеспечит наставляемому знакомство с профессией, поможет овладеть необходимыми навыками, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.</li> <li>2. Наставник - консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессиональной неуверенности, тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на начальном этапе профессионального развития. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.</li> </ol> <p>Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.</p> <p>Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь наставляемому в преодолении тех или иных барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов. Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.</p> <p>В работе наставника используются методы наставнической деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.</li> <li>2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в</li> </ol>
--	--	--

		<p>процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.</p> <p>3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.</p> <p>4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).</p> <p>5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).</p> <p>6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.</p> <p>7. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).</p> <p>8. Консультирование и т. д.</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <p>1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.</p> <p>2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.</p> <p>3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</p> <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <p>1. «Я расскажу, ты послушай».</p> <p>2. «Я покажу, ты посмотри».</p> <p>3. «Сделаем вместе».</p> <p>4. «Сделай сам, я подскажу».</p> <p>5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p>
2.		<b>Содержание программы</b>
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p style="text-align: center;"><b>Участники Программы наставничества «Мы рядом»:</b>  <b>куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Куратор</b> – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p><b>Наставник</b> – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог - профессионал.</p> <p><b>Функции наставника</b></p> <p>1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого;</li> <li>– создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;</li> <li>– формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;</li> <li>– помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем));</li> <li>– оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;</li> <li>– совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.</li> </ul> <p>2. Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информирование;</li> <li>– демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий;</li> <li>– консультирование;</li> <li>– контроль и оценивание результатов деятельности.</li> </ul> <p>3. Медиация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций;</li> <li>– посредничество во взаимодействии.</li> </ul> <p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;</li> <li>– проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;</li> <li>– овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.</li> </ul> <p><b>Наставляемый</b> – участник системы 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; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой наставничества «Мы рядом» осуществляется в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</b></p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение организационной встречи с наставляемыми, где наставник информирует о необходимости реализации наставнических практик</li> <li>3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.</li> <li>4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.</li> <li>5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.</li> <li>6. Оценка результативности и эффективности реализации</li> </ol>

		программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов;
<b>3.</b>	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</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 профессиональных запросов педагогов.</li> <li>2. Анкета для выявления профессиональных компетенций наставника</li> <li>3. Лист оценки работы наставника.</li> </ol>

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
2	Анкетирование для выявления запросов наставляемых	сентябрь 2023 г.
3	Анкетирование для выявления компетенций наставника	сентябрь 2023 г.
4	<p>1. Культура педагогического общения.</p> <p>2. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»</p> <p><i>Практическое занятие:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как работать с Дневником –Ру.</li> <li>2. Ознакомление с требованиями оформления, ведения электронного журнала.</li> </ol> <p><i>Практическое занятие с наставником:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение содержания учебных программ, составление рабочих программ.</li> </ol> <p>Единые требования по оформлению и проверке тетрадей.</p>	сентябрь 2023 г.
5	<p>Методические требования к современному уроку.</p> <p>Организация посещения уроков молодого специалиста куратором с целью оказания ему методической помощи</p>	октябрь
6	<p>Виды и варианты домашних заданий. Система опроса учащихся.</p> <p>Использование ЭОР в урочной и внеурочной деятельности</p>	ноябрь
7	<p>Консультация:</p> <p>«Формы работы с родителями».</p> <p>Памятка:</p> <p>«Советы по проведению родительских собраний»</p>	декабрь
8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Практическое занятие «Как анализировать свой урок»</li> <li>2. Взаимопосещение уроков, их анализ</li> </ol>	январь
9	<p>Передача педагогического опыта. Встреча с ведущими учителями. «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».</p>	февраль
10	<p>Занятие «ШМУ». Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала</p>	март
11	<p>Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.</p>	апрель
12	<p>Подведение итогов работы «Школы молодого специалиста», методическая выставка достижений молодого учителя (портфолио)</p>	май

