



Министерство образования Омской области **Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»** Бюджетное общеобразовательное учреждение «Сорочинская средняя общеобразовательная школа»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников)

«Время работать вместе»

Направление: *психолого-педагогическое сопровождение*

Форма наставничества: *педагог – педагог*

Ролевая модель: *«активный профессионал – последователь»*

Программа наставничества «Время работать вместе» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года); распоряжением Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»; на основании приказа Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области».

Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

Программа адаптирована к применению в БОУ «Сорочинская СОШ»»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Время работать вместе»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.	<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. 2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации Наставничество в образовательных учреждениях Омской области является актуальной в связи с тенденцией ежегодного омоложения педагогических кадров. Педагогический коллектив пополняется молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет в возрасте до 35 лет. В коллектив также приходят работать педагоги из других образовательных организаций, в том числе организаций – социальных партнеров по

		организации педагогической практики студентов. Настоящая программа наставничества призвана максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной профессиональной самореализации в современных условиях, направлена на приобретение нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций, преодоление профессиональных затруднений, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов. 3. Современное состояние развития сопровождения молодых специалистов в образовательной организации , в отношении которых осуществляется наставничество В настоящее время педагогический коллектив БОУ «Сорочинская СОШ» состоит из 20 педагогов, из которых двое относятся к категории молодых (начинающих) специалистов. В 2022 году было введено в действие «Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ «Сорочинская СОШ», разработаны формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих учителей, формы отчета для начинающего учителя о выполнении плана мероприятий за учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформированы наставнические пары «опытный педагог – молодой специалист» .
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Программа наставничества «Время работать вместе» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся - молодыми / начинающими педагогами; - педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва; - педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы; Цель Программы – обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей учителя гимназии, в том числе молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

		Задачи: 1. Формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов. 2. Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности. 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. 4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества. 5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов. 6. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Время работать вместе» – от 1 месяца до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества «Время работать вместе» интегрируется с деятельностью учебно-методических объединений учителей гимназии. Программа наставничества «Время работать вместе» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: 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. 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-

		р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.) 3. Распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года» 4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 5. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 6. Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области» 7. Программа развития БОУ г. Калачинска «Гимназия №1» на 2023 – 2025 г.г. 8. Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ «Сорочинская СОШ»
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	При реализации программы «Время работать вместе» могут быть использованы формы наставничества: - «опытный учитель – молодой учитель» - взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) впервые принятого в школу, с опытным учителем, который оказывает наставляемому разностороннюю поддержку; в зависимости от содержания деятельности может быть применена форма «опытный предметник – неопытный предметник», предполагающая вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические

		журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением; - «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», предполагающая психологическую и личностную поддержку педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.); рамках данной формы осуществляется профессиональная социализация наставляемого; - «педагог - новатор – консервативный педагог», предполагающая взаимодействие педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, с опытным педагогом по овладению современными цифровыми технологиями, при этом происходит выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, профилактика риска ухода опытного педагога из сферы образования, преодоление собственного профессионального выгорания. Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего. Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита наставляемого: - в использовании наиболее эффективных форм, методов и средств обучения; - в использовании педагогических технологий продуктивного, дифференцированного,
--	--	--

		развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные; - 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; - в осуществлении контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации); - в разработке и реализации рабочих программ учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и других материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки обучающихся; - 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. 1. Наставник - проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой гимназии «изнутри», объяснит принцип деятельности методических объединений, годовых команд педагогов и других педагогических групп, поможет начинающему учителю осознать свое место в коллективе гимназии, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. 2. Наставник - консультант помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.
--	--	---

		3. Наставник - предметник оказывает всестороннюю методическую поддержку преподавания дисциплин. 4. Наставник - защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности наставляемого; организует вокруг профессиональной деятельности молодого специалиста атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; может договариваться от имени подопечного о его участии в различных внутренних и внешних мероприятиях. 5. Наставник - кумир выступает примером для подражания, всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. 6. Наставник - контролёр осуществляет контроль педагогической деятельности в организованной таким образом наставнической поддержке, контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. 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. 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 (например, нормативно-правовые и организационно-технологические сложности на этапе освоения педагогической деятельности и т.д.). Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.
--	--	--

		Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает взаимодействие наставника и сопровождаемого на системной основе в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные затруднения (дефициты), показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений. 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 и т. д.). 6. Методы актуализации индивидуальной мотивации. 7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного учителя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности). 8. Консультирование и т.д. При обучении наставляемого будут использоваться 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. Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия: 1. «Я расскажу, ты послушай». 2. «Я покажу, ты посмотри». 3. «Сделаем вместе». 4. «Сделай сам, я подскажу». 5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы наставничества «Время работать вместе»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Куратор – заместитель директора по учебно-методической работе, который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в гимназии и осуществляет осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества. Наставник – 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. Функции наставника 1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: ~ диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; ~ создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; ~ мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; ~ формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; ~ помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем);

		~ оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; ~ организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого; ~ демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики; ~ совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. 2. Обучение: ~ информирование; ~ демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий; ~ консультирование; ~ контроль и оценивание результатов учебной деятельности. 3. Медиация: ~ диагностика межличностных отношений в коллективе; ~ выявление проблемных и конфликтных ситуаций; ~ посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, социальных партнеров). 4. Самообразование: ~ самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов; ~ проектирование индивидуальной программы профессионального развития (ИППР) с выявленными компетентностными дефицитами; ~ овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. Наставник – опытный педагог, 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; опытный предметник; педагог - лидер педагогического сообщества; педагог - новатор.
--	--	---

		Наставляемый – педагог – молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет; неопытный предметник; педагог, испытывающий профессиональные затруднения.
2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества «Время работать вместе» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогом - наставником. 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. 4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым. 5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, подготовки и участия в мероприятиях учебно-методических объединений и других педагогических групп, в открытых уроках, занятиях ВУД, мастер-классах, конкурсах и др. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

		Куратору программы наставничества «Время работать вместе» необходимо: ~ формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; ~ отбирать наставников в соответствии с поставленными целями программы; ~ разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества; ~ организовывать работу наставнических пар или групп; ~ создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником; ~ анализировать и распространять положительный опыт наставничества в гимназии; ~ проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта; ~ проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников; ~ составлять отчет о реализации программы наставничества. Способы отбора наставников и наставляемых Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от администрации гимназии по результатам работы . Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатуры наставников утверждается приказом директора гимназии. Основные критерии отбора наставников Наставник должен обладать следующими личностными качествами: ~ устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; ~ содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; ~ открытость, общительность, коммуникабельность; ~ лидерские качества; ~ настойчивость, нацеленность на результат; ~ терпение и толерантность;
--	--	--

		~ соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; ~ склонность к постоянному саморазвитию; ~ отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости. Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями: ~ эмоциональный интеллект; ~ умение сотрудничать; ~ управление временем; ~ лидерские качества; ~ креативная способность; ~ настрой на развитие. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников гимназии, результатов ВСОКО, годовых отчетов руководителей учебно-методических объединений; диагностики профессиональных затруднений.
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
3.1.	Организация контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: 1. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы. 2. Анкета удовлетворенности наставника. 3. Анкета удовлетворенности наставляемого. 4. Отчет наставника. 5. База наставников и наставляемых Куратор программы наставничества «Время работать вместе» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном

		информационном сайте школы https://ousoroch.gosuslugi.ru/
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	1. Вовлечено в наставничество 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет к концу 2022 года. 2. Не мене 70% молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в гимназии в следующем учебном году. 3. Вовлечено в наставничество не менее 70% педагогов к концу 2023 года. 4. Не мене 70% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов

План реализации мероприятий программы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1	Проведение учебно-методического совета: актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий	сентябрь
2	Анкетирование для выявления запросов наставляемых	сентябрь
3	Заседание рабочей группы с участием наставляемых и наставников: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, составление плана мероприятий и графика встреч наставнических пар	сентябрь
5	Издание приказа о формировании наставнических пар	сентябрь

6	Индивидуальные консультации по работе с учебной документацией	сентябрь
7	Анкетирование молодых специалистов и вновь принятых учителей по проблемам образовательной деятельности	сентябрь
8	Разработка индивидуальных планов профессионального развития вновь принятых педагогов, в том числе с использованием новых структур ИППР (молодого педагога и педагога-наставника)	октябрь
9	Обучающий семинар для молодых учителей «Организация учебных занятий разных видов»	октябрь
10	Консультации для вновь принятого педагога, планирующего прохождение аттестации	октябрь-ноябрь
11	Участие наставников и наставляемых в мероприятиях методической декады «Использование ресурсов и сервисов ЦОС в образовательном процессе»	ноябрь
12	Посещение молодыми учителями уроков наставников. Ведение дневника посещённых уроков	в течение года
13	День наставничества в гимназии	ноябрь
14	Консультация «Эффективные технологии воспитательной работы с классным коллективом»	декабрь
15	Посещение занятий наставляемых учителями-наставниками	октябрь февраль
16	Консультации для вновь принятых педагогов по объективности оценочной деятельности в рамках требований, обозначенных в локальных актах гимназии	декабрь

17	Круглый стол для наставников и наставляемых «Эффективное наставничество»: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых	январь
18	Консультация «Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся: методы и приемы развития познавательной мотивации, способы организации работы обучающихся с учебником, учебным текстом»	январь
19	Консультация для молодых педагогов «Психолого-педагогические требования к проверке, контролю и оценке знаний обучающихся»	февраль
20	Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Здоровье сберегающий подход в обучении»	март
21	Открытый мастер-классы для наставляемых «Как разработать урок деятельностного типа»	март
22	Участие в педсовете «Актуальные проблемы проектирования урока в условиях обновленных ФГОС»	март
23	Подготовка к участию в муниципальном конкурсе проектов молодых педагогов	апрель
24	Консультация для молодых педагогов «Стили педагогического общения»	май
25	Участие в работе гимназических и муниципальных профессиональных объединений (мастер-классы, творческие мастерские, лаборатории и т.д.)	в течение года
26	Анкетирование удовлетворенности наставников и наставляемых	июнь
27	Круглый стол: подведение итогов года, отчеты наставников	июнь