

**Министерство образования Омской области
Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»
бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4»
г. Калачинска Омской области**

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Педагогический старт»**

Направление: компетентностно-ориентированное
наставничество

Форма наставничества: работодатель – ученик

Ролевая модель: коллега – молодой коллега

на 2024-2025 учебный год

Программа наставничества **«Педагогический старт»** 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: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»
Программа адаптирована к применению в БОУ «СОШ№4»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Педагогический старт»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
I.		Пояснительная записка
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</p> <p>Национальный проект «Образование» ставит перед 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 и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней и форм обучения.</p> <p>Технология наставничества способствует решению таких проблем и задач, как систематически находящихся в «поле зрения» педагогического сообщества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост; - передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций; - формирование профессиональных методических сообществ; - подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся; - создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей; - создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения. <p>2. Предпосылки внедрения программы наставничества</p> <p>В условиях модернизации школьного образования предпрофильному и профильному обучению принадлежит ведущая роль в развитии познавательного интереса школьников к будущей сфере профессиональной деятельности. Данная программа нацелена на поиск путей профессионального самоопределения, учащихся в условиях предпрофильного и профильного обучения, ориентированного на профессию педагога. Основным ориентиром программы является подготовка учащихся к профессиональному самоопределению, помочь в осознании важности и ответственности за выбор профессии педагога; возможность проверить свои способности и склонности к педагогической деятельности и оказать им помощь в построении своего дальнейшего образовательно-профессионального маршрута. В программе заложены основы практико – ориентированной помощи в приобретении личностного опыта в познании профессии педагога.</p> <p>Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а так же улучшение кадрового потенциала образовательной организации.</p>

		<p>3. Современное состояние</p> <p>В рамках программы «Педагогический старт» наставничество в форме «работодатель - ученик» станет действенным, лично-ориентированным инструментом в развитии саморазвития и самореализации, будет способствовать профессиональному самоопределению. Комплексная, многоэтапная, последовательная система работы, включающая работу в паре с педагогом – наставником, диагностические мероприятия, разработку необходимого пакета документов, теоретические и практические занятия, проведение консультаций, педагогический игры (игра дублер), защита педагогических проектов определит степень интереса к педагогической деятельности и более осознанного выбора собственного образовательного профессионального маршрута. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Цель программы – создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование мотивации наставляемых к самопознанию, самоорганизации и самообразованию, направленному на развитие познавательного интереса к профессии педагога. 2. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории. 3. Развитие коммуникативных и презентационных умений наставляемых. 4. Создание условий для вовлечения обучающихся во внеурочную деятельность «Я – будущий педагог»
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Педагогический старт» - 1 год (в течение учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа наставничества «Педагогический старт» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях; 2. 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; 3. Письмо Минобрнауки России от 10.02.2015 № ВК-268/07 «О совершенствовании деятельности центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»; 4. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 (ред. от 11.12.2020) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.06.2012 № 24480); 5. Примерная основная образовательная программа среднего общего образования.
1.5	Применяемые форма наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Педагогический старт» используется такая форма наставничества как «работодатель - ученик». Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и учителя (тьютора), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) происходит прикладное знакомство с профессией.</p> <p>Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования</p>

		<p>ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.</p> <p>Наставляемым необходима технология тьюторского сопровождения, которая заключается в сопровождении в образовательном пространстве для становления у него устойчивых познавательных мотивов, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути.</p>
		<p>Содержанием деятельности наставника - тьютора по сопровождению наставляемого является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивация наставляемых к работе связанной с педагогической деятельностью; - организация профильного обучения ориентированную на профессию педагога с целью устранения образовательных дефицитов и развития необходимых личностных качеств наставляемых; - создание условий для реализации индивидуального образовательного маршрута; - оказание консультативной помощи по вопросам, связанным с выполнением практико – ориентированных заданий; - организация участия наставляемых в конкурсах, мероприятиях направленных на расширение представлений о педагогической деятельности. <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прямое – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке. - Индивидуальное – закрепление за наставляемым одного наставника. - Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Я расскажу, ты послушай»; - «Я покажу, ты посмотри»; - «Сделаем вместе»; - «Сделай сам, я подскажу»; - «Сделай сам, расскажи, что сделал».
2		Содержание программы
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Куратор – заместитель директора по методической работе и психолого-педагогическому сопровождению, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p>Руководитель программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по развитию проектной и исследовательской деятельности в образовательной организации.</p> <p>Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в исследовательской деятельности, достижениях жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Основным критерием отбора наставников является мотивированность на оказание педагогической поддержки обучающимся, успешное осуществление руководства индивидуальными проектами.</p> <p>Наставник должен обладать следующими качествами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой. - Критичность мышления – умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против». - Коммуникативные способности – умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника. <p>Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным</p>

		<p>от собственного, даже неприемлемым для наставника.</p> <p>Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.</p> <p>Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности.</p> <p>Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Права и обязанности наставника</p> <p>Наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы; – участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции; – регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников; – оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому; – Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора; – способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации; – внимательно и уважительно относиться к наставляемому. <p>Наставник имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым; – Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым; – принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации; – вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту; – привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого. <p>Права и обязанности наставляемого</p> <p>Наставляемый обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> – регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом; – выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником; – внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы. <p>Наставляемый имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы; – принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации; – в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам; – при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p>Управление программой наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 руководителем программы вместе с наставниками. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление программы. 4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого, взаимодействия наставника и наставляемого. 5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате

		<p>рассмотрения практических результатов реализации программы – публичные выступления, подготовка и участие в мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах и др.).</p> <p>6. Проверка уровня сформированности метакомпетентности наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> • функциональный компонент: управление информацией и регулицию мыслительных процессов, включая планирование деятельности, отслеживание процессов решения и результатов; • поведенческий компонент: способность реагировать на происходящие изменения условий, содержания деятельности; способность / готовность к адаптации и способность эффективно действовать в новых ситуациях. <p>7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами школьного сообщества с особым весом в образовательной организации.</p> <p>Руководитель программы наставничества «Педагогический старт» обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; – Отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы; – Разрабатывать пакет оценочных материалов для отбора наставников; – Разрабатывать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества; – Организовать работу наставнических пар или групп; – Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником; – Анализировать и распространять положительный опыт наставничества; – Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.; – Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов; – Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников; <p>Составлять отчет о реализации программы наставничества.</p>
3		<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>
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"> 1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся). 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Дневник наставника. 4. Дневник наставляемого. 5. Анкета удовлетворенности наставника. 6. Анкета удовлетворенности наставляемого. 7. Отчет наставника. 8. Лист оценки работы наставника. 9. База наставников. 10. База наставляемых <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте организации.</p>
3.2.	Показатели оценки	<p>Показатели успешной реализации программы наставничества «Педагогический старт»: увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и планирующих пополнить кадровый состав общеобразовательной организации.</p>

План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1.	Заседание рабочей группы, актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий	сентябрь
2.	Диагностирование исследовательской компетентности обучающихся с целью выявления базы потенциальных наставляемых	сентябрь
3.	Диагностирование исследовательской компетентности учителей с целью выявления базы потенциальных наставников	сентябрь
4.	Анкетирование на выявление компетенций наставников	сентябрь
5.	Анкетирование на выявление дефицита психолого - педагогических компетенций наставляемых	сентябрь
6.	Заседание рабочей группы, формирование наставнических пар, составление графика встреч, составление индивидуальных планов работы наставников	сентябрь
7.	Практические занятия. «Педкласс. Возможности и перспективы»	октябрь – декабрь,
8.	Консультации наставляемых по практическому выполнению индивидуальных заданий в соответствии с планами наставников	октябрь – декабрь,
9.	Заседание рабочей группы, оценка промежуточных результатов хода реализации программы наставничества	декабрь
10.	Обучающий семинар для наставников по организации работы в рамках педагогической карты наставляемого	январь
11.	Проведение бинарных уроков/учебных занятий с участием педагога	январь - февраль,
12.	Практические занятия по решению профессиональных кейсов	февраль – март
13.	Практические занятия - педагогические интенсивы	март – май
14.	Участие в профессиональных стажировках, конкурсах	в течении года
15.	Анкетирование удовлетворенности наставников	июнь
16.	Анкетирование удовлетворенности наставляемых	июнь
17.	Отчет наставников	июнь
18.	Заполнение базы наставников и наставляемых	июнь
19.	Заседание рабочей группы, анализ результатов реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости)	июнь