

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Ново-Лакедемоновская средняя общеобразовательная школа**

**П Р И Н Я Т О:**

педагогическим советом

МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ

Протокол №4 от 30.08.2021г.

**У Т В Е Р Ж Д А Ю:**

Директор МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ

\_\_\_\_\_ Максименко В.С.

30.08.2021г.

**Программа  
наставничества и методической поддержки  
молодых педагогов  
в МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ  
на 2021-2022 учебный год**

## **I. Общие положения**

### **1.1. Актуальность**

В настоящее время задачи развития наставничества в системе общего образования утверждены в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативой "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (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").

Программа наставничества и методической поддержки молодых педагогов в МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ (далее Программа) представляет собой комплекс мероприятий, направленный на максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, отличительными особенностями которых являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Актуальность программы обусловлена проблемой ухода молодых педагогических работников в другие отрасли. Для решения проблемы необходимо консолидировать усилия всех участников Программы. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

### **1.2. Принципы формирования Программы:**

- «не навреди», предполагающий реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

- обеспечения суверенных прав личности, предполагающий диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- индивидуализации, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- равенства, предполагающий реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- аксиологичности, ориентирующий на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, предполагающий реализацию в районе научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, предполагающий разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяющий единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- личной ответственности, предполагающий ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

### **1.3. Цель Программы:**

Создать и внедрить в образовательное учреждение комплексную целевую модель наставничества молодых педагогов, направленную на раскрытие потенциала личности молодых педагогов (наставляемых), необходимое для их успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы методической поддержки молодых педагогов.

### **1.4. Задачи Программы:**

- создать условия для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями;
- систематизировать методическую работу педагогов-наставников в образовательном учреждении;
- развивать все формы методической работы с молодыми специалистами в рамках профессиональных объединений;
- оказать помощь молодым педагогам в осуществлении самостоятельной осознанной и социально продуктивной деятельности в современном образовательном пространстве, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- создать условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала молодых педагогов, оказать поддержку в формировании и реализации индивидуальной траектории развития;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

### **1.5. Ожидаемые результаты реализации Программы:**

- внедрена комплексная целевая модель наставничества молодых педагогов в МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ;
- создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом, реализованы различные формы наставничества;
- практически реализована концепция построения индивидуальных траекторий развития и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов, открытых уроков, мастер-классов);
- улучшен психологический климат в образовательном учреждении, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе наставничества и партнерства;

- повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов.

### 1.6. Показатели эффективности реализации Программы

- положительная динамика количества педагогических работников, вовлеченных в качестве наставников для молодых педагогов в образовательном учреждении;
- формирование профессионального сообщества молодых педагогов метапредметной направленности в образовательном учреждении;
- снижение показателей оттока молодых педагогов из образовательного учреждения;
- увеличение числа молодых педагогов, вовлеченных в систему построения индивидуальных образовательных маршрутов;
- увеличение числа молодых педагогов, вовлеченных в активное представление результатов своей деятельности (публикации, проведение открытых уроков, участие в профессиональных конкурсах различного уровня);
- уровень удовлетворенности участников Программы (наставников и наставляемых) результатами участия в Программе наставничества (по результатам мониторинга).

### 1.7. Глоссарий Программы

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации районной программы наставничества.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

## II. Реализация программы наставничества

**2.1. Реализация Программы** представляет собой поэтапную работу внутри информационно-методического пространства образовательного учреждения;

**2.2. Инструмент реализации Программы** – базы наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется заместителями директоров ОУ.

### 2.3. Этапы реализации Программы

| Этапы                                    | Мероприятия                                                                                                          | Сроки                     |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Подготовка условий для запуска Программы | 1. Информирование.<br>Создание благоприятных условий для запуска Программы в образовательном пространстве МБОУ Ново- | Август-сентябрь 2021 года |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                   |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|                                | Лакедемоновская СОШ.<br>2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.<br>3. Выбор форм наставничества.                                                                                                                                                             |                                   |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем молодых педагогов, которые можно решить с помощью наставничества<br>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых                                                                                                                           | Сентябрь 2021 года                |
| Формирование базы наставников  | 1. Работа по формированию базы наставников из числа:<br>- руководителей МО;<br>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;<br>- опытных педагогов коллектива.                                               | Сентябрь-октябрь 2021 года        |
| Основной этап                  | - организация работы наставнических пар / групп<br>- реализация графика проведения мероприятий для молодых педагогических работников педагогами-наставниками (цикл встреч-семинаров);<br>- активное участие молодых педагогов образовательного учреждения в районной школе молодых педагогов. | В течение 2021-2022 учебного года |
| Завершающий этап               | - круглый стол по итогам реализации Программы;<br>- мониторинг форм поддержки и сопровождения молодых педагогических работников;<br>- анализ реализации программы и подведение итогов.                                                                                                        | Июнь-август 2022 года             |

#### **2.4. Наставничество в образовательном учреждении осуществляется в рамках:**

1. Районной школы по методическому сопровождению молодых педагогов (ШМП).

Участники школ осуществляют деятельность по направлениям:

- создание творческой среды, направленной на поддержку молодых педагогических работников;

- развитие профессиональной компетентности молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС, модернизации Российского образования.

2. Оказания информационно-методической помощи ОУ при реализации внутренних Программ наставничества. Целью деятельности профессиональных объединений является выявление и предупреждение профессиональных затруднений в работе молодых педагогических работников и формирование профессиональной компетентности.

Комплексная целевая модель наставничества молодых педагогов реализуется на двух уровнях: образовательного учреждения и районном, с возможным межрайонным и городским сотрудничеством.

Определение конкретных задач, решаемых с помощью Программы наставничества, остается за администрацией МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ, исходя из актуальных запросов педагогов и районной системы образования Неклиновского района.

Процесс реализации комплексной целевой модели наставничества молодых педагогов в образовательном учреждении МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- разработка Программы наставничества и дорожной карты;
- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении комплексной целевой модели наставничества на уровне образовательного учреждения;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве молодых педагогов;
- назначение куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в МБОУ Ново-Лакедемоновская СОШ.

## **2.5. Функционал участников Программы на уровне образовательного учреждения.**

Предусмотрено три главные функции:

1) «Наставляемый» – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2) «Наставник» – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3) «Куратор» в образовательном учреждении - сотрудник, который отвечает за реализацию Программы наставничества, формирование базы наставников, составление плана-графика мероприятий для молодых педагогических работников.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** реализована на уровне образовательного учреждения. На уровне ОУ предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Основными вариантами реализации формы наставничества «учитель – учитель» могут быть:

- взаимодействие **«опытный учитель – молодые специалисты»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков организационных, коммуникационных, закрепления на месте работы;

- взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагоги, испытывающие проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие **«опытный предметник – неопытные предметники»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).