

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным  
изучением отдельных предметов № 251»  
городского округа ЗАТО Фokino

Согласовано на заседании МО  
Протокол № 3 от 25.12.2020 г.  
Р. З. Шамхалова 

Утверждено приказом директора школы  
№1 от 01.01.2021  
Г.И. Иванова 



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**2021/2022**

**Составитель:**

**Шамхалова Р.З.**

Срок реализации: 1 год

## 1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № 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 от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических

работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ СОШ № 251 г.Фокино рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.01.2021 г., срок окончания 01. 01.2022 года.

### **Основные участники программы и их функции.**

#### **Наставляемый:**

**Богодист А.Д.-** Молодой специалист, не имеющий опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

#### **Наставник для молодого специалиста:**

Учитель, английского языка первой категории, работающий с новым специалистом: Шамхалова Р.З.

#### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Структура управления реализацией Программы

| Месяц   | Содержание работы   | Ответственные                           |
|---------|---|---|
| Январь  | 1. Час общения «Позвольте представиться»  | Руководитель МО                         |
|         | 2. Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом.                       | Администрация школы.                    |
|         | 3. Закрепление наставника.  | Директор школы                          |
|         | 4. Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.         | Зам.директора по УВР.                   |
|         | 5. Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий.               | Зам.директора по УВР.                   |
|         | 6. Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования.  | Руководитель МО, педагог-наставник      |
|         | 7. «Как быстрее адаптироваться в школе»   | Педагог-наставник                       |
| Февраль | 1. Круглый стол «Проблемы молодого учителя»   | Руководитель МО                         |
|         | 2. Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы                                 | Педагог-наставник                       |
|         | 3. Практическое занятие «Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетраде | Зам.директора по УВР, педагог-наставник |
|         | 4. Час психолога. «Проблемы дисциплины на уроках».  | педагог-наставник                       |
|         | 5. Практикум «Решение педагогических ситуаций»  | педагог-наставник                       |
| Март    | 1. Выбор приоритетной методической темы по самообразованию.   | Педагог-наставник                       |
| Апрель  | 1. Круглый стол «Современный урок иностранного языка: структура и конструирование»                                      | Педагог-наставник                       |
|         | 2. Практикум «Анализ урока. Виды анализа».  | Учителя-наставники                      |
|         | Посещение уроков наставников и их структурный анализ.   | Руководитель МО                         |
|         | 3. Тесты «Определение творческого потенциала работника», «Оценка уровня творческого потенциала»                         |   |
| Май     | 1. Семинар-практикум «Использование нестандартных форм обучения»  | Педагог-наставник                       |

|          |   |   |
|----------|---|---|
|          | <p>2. Мастер-классы: «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»</p> <p>3. Час психолога. Тест «Оценки способностей к саморазвитию и самообразованию». Семинар «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности»</p>                                      |   |
| Сентябрь | <p>1. Посещение уроков молодых специалистов</p> <p>2. Обзор периодической педагогической печати</p> <p>3. Практикум «Организация самостоятельной работы на уроке»</p> <p>4. Час психолога. Тесты «Определение направленности личности», «Ведомый-ведущий»</p>   | Педагог-наставник   |
| Октябрь  | <p>1. Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с учащимися» (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков)</p> <p>2. Мастер-класс: «Формы контроля познавательной деятельности учащихся»</p> <p>3. Час психолога. Семинар «Стрессоустойчивость личности педагога как условие успешной педагогической деятельности»</p> | <p>Руководитель МО,</p> <p>Педагоги-наставники</p> <p>Педагог-наставник</p> |
| Ноябрь   | <p>1. Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»</p> <p>2. Семинар «тренинговые формы работы с учащимися во внеклассной деятельности. Личностный рост и улучшение микроклимата коллектива»</p>   | Зам. директора по УВР   |
| Декабрь  | <p>1. Презентация себя, как учителя, создание портфолио.</p> <p>2. Панорама открытых уроков</p>   | <p>Руководитель МО</p> <p>Педагог-наставник</p>                             |

### 3. Этапы реализации Программы

| Этапы   | Мероприятия   | Результат  |
|---|---|--|
| <p>Подготовка условий для запуска Программы</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</li> </ol>   | <p>Дорожная карта реализации наставничества</p>  |
| <p>Формирование базы наставляемых</p>           | <p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</li> </ul> | <p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p>       |
| <p>Отбор и обучение наставников</p>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</li> </ol>   | <p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| Формирование наставнических пар/групп     | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.<br>Внесение сложившихся пар в базу куратора   | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы  |
| Организация хода наставнической Программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</li> </ul> |
| Завершение Программы                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> <li>3. Подведение итогов Программы</li> </ol>  | Лучшие практики наставничества.<br>Поощрение наставников   |

#### 4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

## **5.Форма наставничества «Учитель – учитель»**

Цель:

1. Создание условий для самореализации молодого учителя
2. Приобретение учителем практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
3. Закрепление молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

1. Формировать и воспитывать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
5. Оказать помощь при подготовке рабочих программ, составлении тематического планирования.
6. Оказать помощь в разработке уроков.

Ожидаемый результат:

для молодого (начинающего) учителя (педагога):

- 1.Позитивное психоэмоциональное состояние, комфортные условия трудовой деятельности;
- 2.Повышение профессиональной компетентности молодого (начинающего) учителя (педагога) в вопросах организации образовательного процесса;
- 3.Появление собственных продуктов педагогической деятельности и возможность представить их профессиональному сообществу (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

4.Повышение профессионального уровня через представление опыта на различных уровнях и участие в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.;

успешное прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию на основе результативной деятельности;

5.Возможность в дальнейшем самостоятельно определять цели своей деятельности, отражать их в своей индивидуальной траектории профессионального развития.

Для наставника:

1.Эффективный способ самореализации;

2. Повышение уровня своей квалификации и профессиональной компетентности.

Для образовательной организации:

1.Успешная адаптация молодого (начинающего) учителя (педагога);

2.Увеличение процента молодых специалистов, остающихся работать в образовательной организации.

### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

| Критерии                                      | Показатели  | Проявление                         |                              |                          |
|---|---|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|   |   | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется        | 2                                  |                              |                          |
|   | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |                                    | 1                            |                          |
|   | Соответствие наставнической деятельности современным подходам                                 | 2                                  |                              |                          |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | и технологиям  |   |   |  |
|  | Наличие комфортного психологического климата в организации   |   | 1 |  |
|  | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия                               | 2 |   |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности  |   | 1 |  |
|  | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности  |   | 1 |  |
| Изменения в личности наставляемого   | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью   | 2 |   |  |
|  | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | 2 |   |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые

стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## **7. Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.