

Управление образования администрации города Прокопьевска  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
(МБОУ «Школа №3»)

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБОУ «Школа № 3»  
Протокол №2  
от «1» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Школа № 3»  
Т.А. Удалова  
Приказ от 03.10.2020 № 278/1

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Прокопьевск 2020

**Автор-составитель:**

Миллер Лариса Васильевна,  
заместитель директора по ВР

Программа наставничества «Средняя общеобразовательная школа № 3» (МБОУ «Школа № 3»)(далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## Содержание программы

1	Общие положения.....	4
2	Планируемые (ожидаемые) результаты реализации программы наставничества.....	8
3	Условия реализации программы наставничества.....	9
4	Этапы реализации программы.....	12
5	План мероприятий по формам наставничества.....	13
6	Мониторинг эффективности наставничества; оценка реализации программы.....	16
7	Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	19
8	Приложения.....	21

## 1. Общие положения

**Актуальность разработки программы наставничества.** Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» *целью программы* наставничества в МБОУ «Школ № 3» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и овладения жизненными компетенциями обучающимися.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. В связи с этим начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. В свою очередь вновь прибывшим учителям нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Обучающиеся с особыми образовательными потребностями не менее нуждаются в помощи в становлении социальных отношений в различных средах, в достижении усвоенных знаний и умений, возможности их применения в практической деятельности. Возникает необходимость в оказании помощи обучающимся в адаптации (вновь прибывших) в новой учебной среде, в профопределении, в развитии коммуникативных навыков во взаимодействии окружающими.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации, а также организации деятельности обучающихся с особыми образовательными потребностями.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимобогащающие отношения выгодные всем участниками образовательных отношений.

### ***В программе используются следующие термины и определения***

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее 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.

**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.

В рамках реализации Программы наставничества в МБОУ «Школа № 3» выделены следующие формы наставничества:

- «учитель – ученик»;
- «учитель – учитель».

**Форма наставничества «учитель – ученик»** предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) МБОУ «Школа №3».

**Целью** такой формы наставничества является раскрытие потенциала наставляемого, формирование жизненных ориентиров и компетенций обучающихся, разносторонняя поддержка в адаптации к новым условиям обучения, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; создание условий осознанного выбора профессии.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации потенциала;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие жизненно необходимых (социальных) компетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** предполагает взаимодействие педагогов (учителей) МБОУ «Школа №3».

**Основными задачами** наставничества формы «учитель» - «учитель» в МБОУ «Школа № 3» являются:

- привитие молодым специалистам и педагогическим работникам интереса к управленческой и педагогической деятельности и закрепление их в МБОУ «Школа №3»;

- развитие у молодых специалистов и педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;

- обучение молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда в МБОУ «Школа № 3»;

- содействие достижению молодым специалистом/вновь назначенным педагогическим работником высокого качества труда;

- вхождение молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;

- воспитание у молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

Деятельность наставничества **осуществляется на основе:**

- соблюдения законности;

- признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;

- самостоятельности каждого участника в пределах, предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;

- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

## 2. Планируемые (ожидаемые) результаты реализации программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «Школа № 3», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

<i>Обучающиеся</i>	<i>Педагоги</i>	<i>Родители (законные представители)</i>
Улучшение психологического климата в Школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;</li> <li>- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;</li> <li>- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;</li> <li>- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;</li> <li>- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;</li> <li>- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;</li> <li>- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получат представление о реальном мире, своих перспективах и способах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Плавный «вход» молодого/вновь принятого учителя в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;</li> <li>- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;</li> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.</li> </ul>



действия.		
-----------	--	--

### 3. Условия реализации программы наставничества

#### ***Нормативные правовые акты международного уровня***

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

#### ***Нормативные правовые акты Российской Федерации***

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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.

### **Нормативные правовые акты МБОУ «Школа № 3»**

- Устав МБОУ «Школа № 3».
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Школа № 3».
- Положение о педагогическом совете МБОУ «Школа № 3».
- Положение о наставничестве МБОУ «Школа № 3».
- Дорожная карта наставничества МБОУ «Школа № 3».

### **Структура управления программой**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
Муниципальный информационно-методический центр, муниципальный центр наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.внесения предложений по организации наставничества.</li> <li>2.Обеспечения единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества.</li> <li>3.Подготовки в рамках постоянно действующих, проблемно-ориентированных семинаров и др. педагогических работников, способных осуществлять наставничество.</li> <li>4.Разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование наставничества.</li> <li>5.Организация сетевого взаимодействия с муниципальным методическим центром, методическими службами системы профессионального образования по вовлечению наставников и молодых специалистов или педагогических работников в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки.</li> <li>6.Изучение, обобщение и распространения лучших практик педагогической деятельности.</li> </ol>
МБОУ «Школа № 3»,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Школа № 3».</li> <li>2. Разработка программы наставничества МБОУ «Школа № 3»</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения наставничества в школе.</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ «Школа № 3».</li> </ol>
Куратор наставничества МБОУ «Школа № 3»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные</li> </ol>

	формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. 1. Реализация формы наставничества «Учитель - ученик». 2. Реализация формы наставничества «Учитель - учитель».

### ***Кадровое обеспечение реализации программы наставничества***

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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* - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заместителем директора по УВР/ВР, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

*Формирование базы наставляемых*

- из числа обучающихся:
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - попавших в трудную жизненную ситуацию;
  - имеющих проблемы с поведением;
  - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
- из числа педагогов:
  - молодых специалистов;

- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

*Формирование базы наставников из числа:*

- педагогов, мотивированных помочь обучающимся в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся (законных представителей) - активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- ветеранов педагогического труда.

#### **4.Этапы реализации программы**

<i><b>Этапы</b></i>	<i><b>Мероприятия</b></i>	<i><b>Результат</b></i>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и в выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа	Дорожная карта наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - педагогов, мотивированных помочь обучающимся в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся (законных представителей) - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в школе и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.	1.Заполнение анкеты в письменной форме всеми потенциальными

	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившиеся пары в специальной базе 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. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

## 5. План мероприятий по формам наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Школа № 3» предусматривается выделение 2 формы наставничества: «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

### **Форма наставничества «Учитель - ученик»**

#### **Портрет участников**

Наставник	- Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самосовершенствования самореализации наставляемого. - Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения психолого-педагогических и коммуникативных проблем.
Наставник	Способен стать для наставляемого человеком, который окажет на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.
В качестве наставника могут выступать педагоги:	- Классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей - программы наставничества.

Наставляемый:

**Вариант 1. Неуспевающий ученик.** Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

**Вариант 2. Пассивный ученик.** Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Вариант 3 Ребенок-инвалид.** Обучающийся, которому приходится преодолевать психологические барьеры, образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут зависеть от потребностей наставляемого и ресурсов:

- взаимодействие «*учитель – неуспевающий ученик*», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
- взаимодействие «*учитель – пассивный ученик*», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
- взаимодействие «*учитель – ребенок-инвалид*», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает

классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, учителем-логопедом.

### ***Область применения в рамках образовательной программы***

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

### **Форма наставничества «Учитель - учитель»**

*Цель:* разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста/вновь прибывшего учителя, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи:*

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту/вновь прибывшему педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

*Результат:*

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации
Тип наставника			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного деятельности и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		



педагога.			
-----------	--	--	--

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»**

«Опытный педагог - молодой специалист».	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

### **Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставникполучает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### **6.Мониторинг эффективности наставничества**

- **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели мониторинга:*

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

*Задачи мониторинга:*

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

*Оформление результатов.* По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

- **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый». Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

*Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

*Задачи мониторинга:*

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

## **7. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;

- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»,

- Благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.

- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Формы документов, обеспечивающих реализацию программы

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>					

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>2</sup>Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника <sup>4</sup>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>5</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (количество) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод. рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		

<sup>4</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>5</sup>В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА<sup>6</sup>**

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До ...2020	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Даты (от – до)	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До ...2020	Директор ОО
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «...» на базе ...;  - в рамках стажировки на базе «...»	До ...2020  примерные даты  примерные даты	Куратор  Организация, проводящая обучение  Принимающая организация
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До ...2020	Куратор
...		
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До ...2020	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	До ...2020	Куратор
...		

<sup>6</sup> Этот раздел оформляется при условии создания Школы наставника в ОО

## Дневник наставника

№ п/п	Разделы	Содержание раздела, действия
1	Ставим цели	1.Обозначить проблему или несколько проблем молодого/вновь принятого учителя, четко их сформулировав. 2.Поставить цель, определить, чего хотите достичь.
2	Придумываем идеи	Придумать минимум три педагогические идеи или найти подходы, методы, технологии, которые педагог с помощью наставника реализует в работе и решит проблему.
3	Прорабатываем содержание	Подробно описать шаги, которые помогут реализовать конкретную идею. Составить пошаговую инструкцию, план или чек-лист.
4	Контролируем и направляем	Проверить достигнутые педагогом промежуточных результатов. Обсудить, какие целей удалось достичь, а какие нет. Сформулировать причины успеха и неудач. Спланировать новые действия для решения проблемы. Повторно оценить результаты.
5	Оцениваем успех	Оценка результатов. Обозначить показатели, с помощью которых можно понять, что педагог достиг результата(ов). Рассказать, как достигнутые результаты улучшили работу учителя.
6	Открываем новые возможности	Если педагог достиг всех целей, предложить перечислить новые цели на основе приобретенного опыта. Пусть расскажет, что нового и полезного в своей работе он теперь может сделать, когда решил проблему. Наставник формулирует, какие видит возможности для развития цели и идей в работе с педагогом, привести пример (ы), как эти возможности реализовать в работе, как они повлияют на результат образовательной деятельности.

Планирование работы педагога-наставника с молодым/вновь принятым учителем

	<i>Виды работы для достижения цели</i>				
Сентябрь					
Октябрь					
Ноябрь					
Декабрь					
Январь					
Февраль					
Март					
Апрель					
Май					