



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
**«Прогимназия №10»**

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим  
советом № 1  
от 30.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Прогимназия №10»  
\_\_\_\_\_ О.В.Чикурова  
Приказ № 57/1-ОД от 30.08.2022 г.

**ПРОГРАММА О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**  
в рамках формы «учитель-учитель»  
на 2022- 2023 учебный год

## Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано новшеством 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.

Настоящая программа наставничества в рамках формы «учитель-учитель» разработана Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Прогимназия №10» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 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 (далее – Целевая модель).

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Владение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Образовательный процесс МБОУ «Прогимназия №10» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Описание внутреннего потенциала Прогимназии и оценка перспектив развития Прогимназии исходя из внешнего окружения. Описание сильных и слабых сторон, возможностей и рисков для реализации наставничества. Какие проблемы требуют решения? Какие проблемы может решить наставничество?

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;
- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с переходом на новые ФГОС;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

В связи с наличием в Прогимназии обучающихся с особенностями развития, у молодых педагогов также возникают сложности в выстраивании коррекционной работы с такой категорией обучающихся. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов, коррекционных мероприятий, учитывающих психологические, возрастные и другие особенности обучающихся.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы в МБОУ «Прогимназия №10» г. Сарапула являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- формирование сплоченного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

## Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в рамках формы «учитель-учитель»
Куратор	Куратор по наставничеству Чикурова Ольга Васильевна
Участники	Педагоги МБОУ «Прогимназия №10»
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;</li> <li>- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;</li> <li>- формирование сплоченного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;</li> <li>- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.</li> </ul>
Сроки реализации	2022-2023 учебный год
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>- Распоряжение 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»;</li> <li>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с</li> </ul>

	<p>"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");</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Устав Прогимназии</li> <li>- Приказ Директора МБОУ «Прогимназия №10» об утверждении положения о наставничестве МБОУ «Прогимназия № 10»</li> </ul>
Социальные партнеры	---
Этапы реализации	<p>I. Подготовительный этап (30 августа - 15 сентября)  II. Проектировочный этап (15 - 30 сентября)  III. Реализационный этап (1 октября - 30 апреля)  IV. Рефлексивно-аналитический этап (1-25 мая)  V. Результативный этап (май 2023 года)</p>
Описание содержания формы наставничества по форме «учитель-учитель»	<p>Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Данная Программа отражает работу наставнических пар в ролевой модели <b>«опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый»</b>. Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p style="text-align: center;"><i><b>для наставляемого</b></i></p> <p>1. Социально-профессиональная активность наставляемого,</p>

	<p>включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «Прогимназия №10»</p> <p>2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).</p> <p>5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.</p> <p>6. Успешное прохождение процедуры аттестации.</p> <p style="text-align: center;"><b>для наставника:</b></p> <p>1. Повышение квалификации.</p> <p>2. Эффективный способ профессиональной самореализации.</p> <p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p style="text-align: center;"><b>для образовательной организации:</b></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ «Прогимназия №10»</p>
<p>Механизм управления</p>	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом Прогимназии.</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству.</p>
<p>Риски реализации Программы</p>	<p>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</p> <p>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</p> <p>- форс-мажорные обстоятельства</p>

### **Описание основной деятельности в рамках Программы**

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ «Прогимназия №10») и «внешнем контуре» (партнеры). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками

МБОУ «Прогимназия №10», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

## **Этапы реализации Программы:**

### **I. Подготовительный этап (30 августа - 15 сентября 2022 года):**

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- привлечение внешних ресурсов и партнеров, оформление договоров с партнерами Программы;
- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования (Приложение 1).

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;
- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- привлечены к наставнической работе социальные партнеры, составлены договоры/соглашения о взаимодействии;
- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

### **II. Проектировочный этап (15 - 30 сентября 2022 года)**

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);
- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества (Приложение 2).

Результат деятельности:

- определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;

- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;
- составлены персонализированные программы наставничества.

### **III. Реализационный этап (1 октября 2022 года - 30 апреля 2023 года)**

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

### **IV. Рефлексивно-аналитический этап (1-25 мая 2023 года)**

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставник и наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 3), подготовка куратором отчета о реализации индивидуальных программ наставничества ОУ, анализ удовлетворенности наставников и наставляемых программ наставничества. (Приложение 4).

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям.
- составлен отчет о реализации индивидуальных программ наставничества.

### **V. Результативный этап (май 2023 года)**

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.



## Анкета

диагностики профессиональных затруднений молодого учителя  
для составления персонализированной программы наставником

№ п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение (кол-во)	Необходима практическая помощь
1. Испытываю проблемы:				
1.1	Конструирование урока			
1.2	Знание этапов урока			
1.3	Типология уроков			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ урока			
1.6	Самоанализ урока			
2. Есть затруднения:				
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм, оценки результатов учебной деятельности учащихся с разным уровнем развития, нормативной базы			
2.2	Подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3	Знание психолого-возрастных особенностей учащихся с разным уровнем развития, в том числе с детьми с ОВЗ			
2.4	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися с разным уровнем развития			
2.5	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6	Дифференцированный подход в обучении			
2.7	Современные педагогические технологии			
2.8	Возрастные особенности ученика			

2.9	Психолого-педагогическая характеристика класса			
2.10	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья учащихся (посещение театров, музеев, выставок, спортивных мероприятий и т.п.)			
2.10	Поведение учителя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.11	План самообразования			

**Персонализированный план**  
в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-учитель

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Педагогические компетенции:

**Социально-психологическая компетенция**, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

**Профессионально-коммуникативная компетенция**, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

**Общепедагогическая компетенция**, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к разрыванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

**Предметная компетенция** в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

**Управленческая компетенция**, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

**Рефлексивная компетенция**, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

**Информационно-коммуникативная компетенция**, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат (планируемый)

## Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы.

### Примерная анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? \_\_\_\_\_

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?  
\_\_\_\_\_

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

*Дополнительные вопросы:*

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)
24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

### Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? \_\_\_\_\_

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?  
\_\_\_\_\_

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

**Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период \_\_\_\_\_**

Наименование компетенций, которые развивались	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат