

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лицей № 18»

Принято  
Педагогическим советом  
протокол № 10  
от «30» августа 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Лицей № 18»  
А.В. Сахаров  
Приказ № 37-ОД от «30» 08. 2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
в рамках формы «учитель-учитель», «студент-учитель»  
на 2022- 2024 учебный год

г. Саранул

## 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 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей № 18» (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 Р-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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Образовательный процесс МБОУ «Лицей № 18» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Описание внутреннего потенциала школы и оценка перспектив развития школы 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;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС – 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГОС испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

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 «Лицей № 18» города Сарпула являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов/студентов развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов/студентов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование сплоченного грамотного 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 НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «Учитель-Учитель», «Студент-Учитель»
Куратор	Заместитель директора по научно-методической работе Бахарева Елена Александровна, Куратор по наставничеству, назначенный приказом директора.
Участники	Педагоги МБОУ «Лицей № 18»
Проблема, решаемая в Программе	<p><b>Форма «Учитель-Учитель»</b> Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации ФГОС и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.</p> <p>Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования ФГОС, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.</p> <p><b>Форма «Студент-Учитель»</b> «Успешный профессионал – Студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник</p>

	представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, молодых специалистов/студентов а также помощь им 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/студентов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;</li> <li>- адаптация молодых педагогов/студентов к условиям осуществления профессиональной деятельности;</li> <li>- формирование сплоченного грамотного 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- 2024 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 "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");</li> <li>- Устав ОУ</li> <li>- Приказ Директора МБОУ «СОШ__» об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в ОУ</li> </ul>
Социальные партнеры	<p>БОУ СПО УР «Сарапульский колледж социально-педагогических технологий и сервиса».</p> <p>ФГБОУ ВО «Глазовский государственный педагогический институт им. В.Г. Короленко»</p>
Этапы реализации	<p>I. Подготовительный этап</p> <p>II. Проектировочный этап</p> <p>III. Реализационный этап</p> <p>IV. Рефлексивно-аналитический этап</p> <p>V. Результативный этап</p>
Описание содержания формы	Форма наставничества <u>«Учитель–Учитель»</u> предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового

<p>наставничества по форме «учитель-учитель»</p>	<p>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>Вариации ролевых форм внутри модели «учитель-учитель» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p> <p>В программе рассмотрены 3 варианта наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Взаимодействие «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.</li> <li>2. <b>Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог».</b> Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.</li> <li>3. <b>Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы».</b> Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д.</li> </ol> <p><b>Область применения в рамках образовательной программы.</b></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 и т.д.</p> <p>Форма наставничества «Студент-Учитель» предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>«Активный профессионал – равнодушный потребитель»</b> - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>2. <b>«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»</b> – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>3. <b>«Коллега – будущий коллега»</b> – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>4. <b>«Работодатель – будущий сотрудник»</b> – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ol>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет: для наставляемого</p>

	<p>1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «Лицей № 18».</p> <p>2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов/студентов в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).</p> <p>5. Участие педагогов/студентов в конкурсах и фестивалях профмастерства.</p> <p>6. Успешное прохождение процедуры аттестации.</p> <p><i>для наставника:</i></p> <p>1. Повышение квалификации.</p> <p>2. Эффективный способ профессиональной самореализации.</p> <p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p><i>для образовательной организации:</i></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ «Лицей № 18».</p> <p>3. Вливание новых кадров.</p>
Механизм управления	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом МБОУ «Лицей № 18».</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству (Приказ № 37-ОД от 30.12.22)</p>
Источники финансирования	Доплата 5% наставникам
Риски реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</li> <li>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</li> <li>- форс-мажорные обстоятельства</li> </ul>

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

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ «Лицей № 18») и «внешнем контуре» (партнеры БОУ СПО УР «Сарапульский колледж социально-педагогических технологий и сервиса» и ФГБОУ ВО «Глазовский государственный педагогический институт им. В.Г. Короленко»). Инструментом реализации Программы является база наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ «Лицей № 18», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

#### **Этапы реализации Программы:**

**I. Подготовительный этап (начало учебного года (сентябрь/октябрь) или индивидуально по факту формирования пар):**

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.

#### 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 (октябрь/ноябрь или индивидуально по факту формирования пар)**

#### 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/планов наставничества (Приложение 1).

#### 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 (декабрь/май или индивидуально по факту формирования пар)**

#### 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**

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ. (Приложение 2).

Результат:

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

**V. Результативный этап**

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



**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 развертыванию 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)
Предметная				

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

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат