

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Гирьянская средняя общеобразовательная школа»  
Беловского района Курской области

Приложение №7  
к приказу Гирьянской СОШ  
от 30.08.2022 г. № 148



**Программа наставничества  
«По ступенькам мастерства к вершине успеха»  
(учитель – учитель)**

Автор – составитель:  
Масленникова Ольга Викторовна,  
учитель русского языка и литературы  
высшей квалификационной категории

2022 г.

## **1. Пояснительная записка.**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. На сегодняшний день такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях ставит не только национальный проект «Образование», но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Опытным, как и начинающим педагогам, необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, в использовании современных образовательных технологий. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренными, с ОВЗ, детьми «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для Гирьянской СОШ, так как у нас работают опытные педагоги с синдромом «профессионального выгорания», педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения.

**Цель программы:** 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, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гирьянская средняя общеобразовательная школа» (далее Гирьянская СОШ)

### **Задачи:**

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.

- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых .
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

**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.

**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.

## **2. 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 РФ.
- ✓ Трудовой кодекс РФ.
- ✓ 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 Гирьянской СОШ**

- ✓ Устав Гирьянской СОШ
- ✓ Программа развития Гирьянской СОШ
- ✓ Отчет о результатах самообследования деятельности Гирьянской СОШ

### **Срок реализации программы: 1 год**

сентябрь 2022 – май 2023 года

#### **1-й этап – адаптационный**

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках,

чтобы выработать программу адаптации (анкетирование, тестирование, собеседование, посещение занятий)

### **2-й этап – основной (проектировочный)**

Педагог-наставник вместе с педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития наставляемого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. (Беседы, консультации, посещения и обсуждение занятий).

Педагог-наставник курирует проведение родительских собраний, участие педагога в заседаниях педагогического совета, разработку занятий, презентацию себя, как педагога.)

### **3-й этап – контрольно-оценочный.**

Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности наставляемого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы (отчеты).

## **Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»**

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов Гирьянской СОШ с наставником-консультантом. Мы выбрали ориентацию педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности в направлении «Одаренные дети»

## **2. Содержание программы**

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

**Наставник-лидер педагогического сообщества** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

**Наставляемый** – выполняет план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работает над повышением своего профессионального мастерства, овладевает практическими навыками; профессионально строит свои взаимоотношения с наставником, учиться у

него передовым методам и формам работы; повышать свой профессиональный уровень.

## **Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)**

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым**

- индивидуальное консультирование
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед.

### **План реализации мероприятий программы наставничества**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>сроки</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Результат работы</b>
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик.  Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	«Проблемы и успехи педагогической деятельности». Ознакомление с методикой оценки общей	октябрь	Организация работы «Круглого стола»	Протокол заседания

	одаренности (А.Савенков).			
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Программа
4	Разработка технологической карты индивидуального маршрута филологически одарённого ученика	ноябрь	Организация работы «Круглого стола»	Карта индивидуального маршрута
5	Разработка плана индивидуальной работы с филологически одарённым ребёнком	декабрь	Организация работы «Круглого стола»	План
6	Разработка мониторинга результативности работы учителя с одаренными детьми	март	Организация работы «Круглого стола»	Мониторинг
7	Создание банка материалов нестандартных заданий по русскому языку и литературному чтению	апрель		Банк заданий
8	Открытые занятия наставляемого, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	апрель		Методическая разработка
9	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов Гириянской СОШ.	Протоколы
10	Создание портфолио наставляемого	май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио Плешаковой И.М.

### **3. Оценка результатов программы и ее эффективности**

#### **Ожидаемые результаты**

##### ***для наставляемого педагога:***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в ориентации на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности в направлении «Одаренные дети»;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

##### ***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

##### **для Гирьянской СОШ**

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

#### **Индикативные показатели**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.

7. Становление педагога как профессионала.

8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

### **Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

#### **На начало года**

##### **Анкета наставляемого**

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником \_\_\_\_\_
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? \_\_\_\_\_
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? \_\_\_\_\_
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? \_\_\_\_\_
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? \_\_\_\_\_
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? \_\_\_\_\_
7. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Что для Вас является особенно ценным в программе?  
\_\_\_\_\_
9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

##### **Анкета наставника**

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? \_\_\_\_\_
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым? \_\_\_\_\_
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? \_\_\_\_\_

6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? \_\_\_\_\_

7. Насколько вам нравится работать наставником? \_\_\_\_\_

8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?  
\_\_\_\_\_

**Конец года.**

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества  
(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
[да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества  
(для наставника)**

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? \_\_\_\_\_
12. Что особенно ценно для Вас было в программе?  
\_\_\_\_\_
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?  
\_\_\_\_\_
14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

### **Оценка наставников по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

<b>Параметры</b>	<b>Оценка</b>
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

### **Оценка наставляемого по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

<b>Параметры</b>	<b>Оценка</b>
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	