

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«ПРОФЕССИОНАЛЫ»**  
**форма наставничества «педагог-педагог»**

Автор:  
Язева Альбина Александровна,  
учитель истории и обществознания.

**Югорск, 2023г.**

## Содержание

1. Общие положения
2. Актуальность программы наставничества «педагог-педагог».
3. Ожидаемые результаты реализации программы и показатели её эффективности.
4. Требования к реализации программы наставничества.
5. Модели наставничества.
6. Этапы реализации программы.

### Приложения:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества, «дорожная карта».
- Приказ об организации наставничества в 2023-2024 учебном году.
- План работы наставника с молодым специалистом.
- Анкета для начинающих педагогов.
- Анкета для педагога-наставника, анкета для наставляемого педагога.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**Настоящая программа наставничества** разработана в целях достижения показателей федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», Национального проекта «Образование».

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. А сегодня данная тема является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

**Актуальность** данного направления обусловлена тем, что именно система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики. Наставничество как кадровая технология сегодня рассматривается как ключевая стратегия в управлении многими организациями, поэтому представляет интерес и для образовательных организаций.

### **Нормативно-правовой основой данной программы наставничества являются:**

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
5. Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
6. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

7. Письмо Министерства просвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях";
8. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";
9. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
10. Приказ Департамента образования и науки ХМАО-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
11. Программа развития МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6» на 2023-2027гг. «Школа – центр социума».

**Цель программы:** создание эффективной системы наставнической работы при условии малого количества молодых специалистов и наличия опытных педагогов, имеющих устойчивые положительные результаты педагогической деятельности в различных сферах, открытых к разным моделям сотрудничества.

**Задачи:**

- создать комфортную профессиональную среду для самореализации педагогов;
- содействовать профессиональному становлению, развитию и адаптации наставляемых, адаптировать их к корпоративной культуре и усвоению лучших традиций коллектива;
- сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых педагогов, содействие их профессиональной адаптации;
- мобилизовать силы педагогов на достижение высоких результатов профессиональной деятельности;
- обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества,
- содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

## **Основные термины и определения:**

**Наставничество** – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или имеющими стаж педагогической деятельности до 3 лет.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества (закреплен приказом).

**Наставник** – участник программы наставничества (опытный педагог), 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.

**Наставляемый** – участник программы наставничества (молодой педагог), 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:

- педагог, не имеющий стажа педагогической деятельности;
- педагог, имеющий стаж педагогической деятельности до трех лет;
- педагог, переведенный на другую работу, в случае, если выполнение им новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагог, со стажем, находящийся в ситуации профессионального выгорания и проч.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** – это персонализированная программа (составляется на каждый год), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

## 2. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

**Наставничество** является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Педагог-наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на профессиональном пути а также в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

Технология наставничества актуальна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

**SWOT-анализ** внедрением программы:

Таблица 1.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<b>Сильные стороны:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- наличие высококвалифицированных кадров для реализации Программы наставничества по форме «педагог – педагог»;</li><li>- высокая инновационная активность педагогов школы;</li><li>- большая часть потенциальных участников Программы готовы работать в данном направлении;</li><li>- у педагогов-участников Программы появилось желание реализовываться в профессиональном направлении, участвовать в конкурсах, публиковать работы и проч.;</li><li>- наставляемые уверены, что работа с наставником будет наиболее плодотворней;</li><li>- реализуемый опыт ситуативного наставничества уже показал высокие результаты работы наставников.</li></ul>	<b>Слабые стороны:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- не все участники программы готовы активно и постоянно работать в данном направлении;</li><li>- наставляемые не всегда готовы своевременно реагировать на просьбы наставников, прислушиваться к их советам и рекомендациям;</li><li>- методическая поддержка наставников не носит систематический характер;</li><li>- формализм в выполнении функций наставника;</li><li>- отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором;</li><li>- высокая загруженность педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</li></ul>
Внешние	<b>Возможности:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- информационно-методическая поддержка школы;</li><li>- наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов;</li></ul>	<b>Угрозы:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- рост конкуренции за квалифицированные педагогические кадры;</li></ul>

	– акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества.	– возможность переезда квалифицированных педагогов из города; – финансовая и организационная оптимизация школы; – переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).
--	---	--

Внедрение программы наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений **в стране и регионе**, будет способствовать передаче личностного и практического опыта наставников и быстрому развитию новых компетенций наставляемых, а также реализации нормативных требований («дорожная карта»).

**Актуальность** программы для **муниципалитета** заключается в повышении качества образования, достижением стабильно высокого уровня удовлетворенности образовательными услугами и другими целевыми показателями. Для **школы** это прежде всего подготовка квалифицированных кадров, способных решать профессиональные задачи любой сложности. Кроме того, это позволит сформировать каналы для обогащения опытом, сформировать сообщество, где каждый найдет свою роль и сможет быть полезным. Это послужит положительным наглядным примером для **выпускников** школы, желающих посвятить себя профессии педагог.

**Универсальность** модели позволит её применять как для молодых педагогов, так и для педагогов со стажем, находящимся в кризисе или в ситуации профессионального выгорания.

**Новизна программы** состоит в том, что наставничество становится обоюдно выгодным как наставнику, так и наставляемому. Ведь опытный педагог получает возможность не только наставлять и учить, но и учиться самому. Эффективно взаимодействуя с наставляемым, можно совершенствовать себя профессионально, при этом помогая расти молодому учителю.

### 3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Это должно оказать положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемые педагоги получают необходимые для начального периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Формируемые компетенции:**

**Психолого-педагогические компетенции:** способность решать педагогические затруднения в конкретных образовательных и воспитательных ситуациях через применение знаний, жизненного опыта, ценностей и личностных качеств.

**Коммуникативные компетенции:** выстраивание коммуникаций с обучающимися, родителями, коллегами, умение работать в команде.

**Методические компетенции:** умение ставить конкретные предметные и педагогические цели, адекватные деятельностного характера обучения; проектировать урок, исходя из анализа поставленных целей, учитывая особенности предыдущей учебной деятельности; умение организовывать совместную деятельность школьников, управлять учебной деятельностью; умения оценить эффективность выбранной педагогической технологии, методов, приёмов для реализации качественного обучения и воспитания школьников.

Таблица 2.

№	Результат	Целевой показатель
1	Вовлечение всех молодых педагогов до 35 лет с опытом работы менее 3-х лет в реализацию программы	100% молодых педагогов
2	Практическая реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов	Реализован на 100%
3	Улучшение психологического климата в коллективе	Отсутствие жалоб, конфликтов между педагогами
4	Улучшение качественных показателей работы педагогов с обучающимися	Отсутствие отрицательной динамики качества обучения
5	Мотивационно-личностный и профессиональный рост педагогов	Результативное участие в конкурсах, наличие публикаций и разработанных методических материалов
6	Повышение квалификации по программам из федерального реестра	Наличие



7	Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции	Успешная аттестация наставников и наставляемых, наличие педагогов, аттестованных как «педагог-наставник»
8	Положительная/стабильная динамика количества молодых специалистов в школе	Наличие

#### 4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Нормативно-правовое обеспечение:** формирование базы локальных актов (положение о наставничестве, приказ о закреплении наставников; «дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества, индивидуальная программа наставничества, анкеты, диагностики, памятки и т. д.)

**Учебно-методическое обеспечение:** наличие подготовленных кадров и методических материалов для реализации Программы.

**Организационное обеспечение:** непрерывное дополнительное образование педагогов (консультации, проблемные и творческие группы, педагогические конференции, семинары, профессиональные сообщества и т. п.); трансляция положительного опыта (выступление на МО, семинарах и проч.); мониторинг результатов реализации Программы.

**Материально-техническое обеспечение:** наличие кабинетов, необходимого оборудования для обучения, участия в конкурсах (компьютеры, мультимедийная техника).

**Финансовые:** материальное стимулирование педагогов через начисление стимулирующих выплат.

**Кадровые ресурсы:** куратор направления, педагог-наставник, наставляемый, привлекаемые специалисты (психологи, региональные методисты – работники нашей школы, социальный педагог, библиотекарь и т. д.)

##### **Условия реализации программы:**

**Вариант 1** – наставничество молодого специалиста в новом коллективе (с опытом или без) продолжительностью 3 года;

**Вариант 2** – наставничество педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания, продолжительность программы устанавливается исходя из ситуации.

##### **Популяризация роли наставника:**

- трансляция идеи о том, что наставничество – почётная миссия;
- публикация достижений в социальных сетях;
- выдвижение кандидатов для участия в конкурсе наставников;
- использование нагрудного знака отличия «педагог-наставник»;
- вручение наставникам по итогам года грамот, благодарностей;
- размещение фотографий наставников на доске почёта;
- выдвижение самых результативных практик наставничества на вручение премий.

## 5. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В зависимости от цели и задач персонализированной программы наставничества определяется используемая модель наставничества:

**Традиционная модель наставничества** (наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (до 3 лет). Подбирается опытный наставник, способный не только успешно выстроить свою карьеру, но и передать личный опыт, установить доверительные отношения и способствовать дальнейшему развитию педагога.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Групповое наставничество** – актуально, когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4 подопечных одновременно.

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставническая пара встречается по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

**Скоростное наставничество** – это однократные встречи наставляемого с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом («равный – равному»).

**Виртуальное наставничество** – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Виртуальное наставничество может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

**Реверсивное наставничество** –эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. Молодой педагог становится наставником опытного работника по вопросам новых

тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставляемым молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса в духе последних изменений.

Часто именно такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

***Командное наставничество*** – помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда компания активно расширяется, например, открывая новые филиалы, или существует реальная возможность потери ключевых руководителей или специалистов, а кадровый резерв в компании отсутствует.

## 6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Наставнические пары (группы) создаются в основном на 3 года – в зависимости от задачи, которые необходимо решить. Организация деятельности наставничества предполагает следующие этапы и сроки:

*Таблица 3.*

<i>№</i>	<i>Этап</i>	<i>Задачи</i>	<i>Содержание</i>	<i>Мероприятия</i>
<b>1</b>	<b>Адаптационный</b> (сентябрь-октябрь 1й год)	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности, выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. 2. Формирование базы наставляемых 3. Формирование базы наставников 4. Отбор и обучение наставников 5. Формирование наставнических пар / групп	1. Оформление локальных актов (положение о наставничестве, «дорожная карта» <i>(Приложение 1)</i> . 2. Определение сроков реализации программы для наставляемых. 3. Утверждение кандидатов в наставники на педагогическом совете. 4. Ознакомление наставников с особенностями работы наставника, локальными актами и нормативно-правовой базой по вопросам наставничества. 5. Утверждение наставнических пар приказом директора <i>(Приложение 2)</i> .
<b>2</b>	<b>Основной</b> (ноябрь 1 года – декабрь 3 года)	Реализация основных положений программы наставничества	6. Организация работы наставнических пар / групп	6. Составление индивидуализированной программы наставничества <i>(Приложение 3)</i> и её реализация (анкетирование

				<p>наставляемых  <i>(Приложение 4)</i>, помощь в разработке ИОМа; консультирование по составлению программной документации, отчетов; оказание ситуативной помощи; ознакомление с традициями и требованиями школы; информирование о возможностях самообразования, взаимопосещение уроков; демонстрация эффективных приёмов деятельности, выявление профессиональных дефицитов, проведение открытых уроков, участие в конкурсах, повышение квалификации и проч.</p>
<b>3</b>	<b>Контрольно-оценочный</b> (январь – май 3 года)	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	7. Завершение наставничества.	Анализ выполнения индивидуализированной программы наставничества, анкетирование участников программы, заполнение отчетной документации и кейс-отзыва <i>(Приложение 5)</i>



Управление образования администрации  
города Югорска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

(МБОУ «СОШ № 6»)

ПРИКАЗ

10.03 2020

№ 262

**О внедрении Целевой  
модели наставничества**

На основании приказа начальника Управления образования от 28.02.2020 г. № 146 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся и механизмов вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательной организацией и организацией дополнительного образования»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить руководителем проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» Рыбакову Е.Н., заместителя директора по УВР.
2. Утвердить состав проектной группы по внедрению Целевой модели наставничества в составе: Пролесев А.А., Данилова Т.В., Василенко А.А., заместители директора по УВР; Горобец О.А., методист школы.
3. Проектной группе изучить нормативно-правовые документы и разработать «дорожную карту» внедрения Целевой модели наставничества в срок до 05.04.2020 г.
4. Разработать Положение о наставничестве в срок до 05.05.2020 г.
5. Рассмотреть Положение о наставничестве на заседании педагогического совета в срок до 25.05.2020 г.
6. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Е.Б.Комисаренко

Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества  
в МБОУ «СОШ № 6»

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Назначение куратора программы целевой модели наставничества		
2	Обучение куратора		
3	Разработка и внедрения программы целевой модели наставничества		
4	Информирование педагогов о реализации программы целевой модели наставничества		
5	Разработка нормативной базы и издание распорядительных актов		
6	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы целевой модели наставничества		
7	Встреча с представителями предприятий с целью информирования о реализации программы целевой модели наставничества		
8	Информирование обучающихся о реализуемой программе целевой модели наставничества		
9	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних и от законных представителей несовершеннолетних участников		
10	Формирование базы наставников		
11	Обучение и контроль за деятельностью наставников		
12	Выбор форм наставничества		
13	Формирование базы наставляемых		
14	Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
15	Закрепление наставников за наставляемыми		
16	Организация совместной деятельности наставника и наставляемого		
17	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе целевой модели наставничества		
18	Проведение мониторинга качества реализации программы целевой модели наставничества и обратной связи от участников		
19	Оформление итогов и трансляция итогов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		
20	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		





Управление образования администрации  
города Югорска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

(МБОУ «СОШ № 6»)

ПРИКАЗ

30.08.2023

№ 664

**Об организации наставничества**

В целях организации методической работы в образовательном учреждении на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», протокола педагогического совета от 30.08.2023 № 1, Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", приказа директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» от 10.03.2020 № 262 «Об утверждении «Дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить кураторов реализации программы наставничества:
  - 1.1. по форме «учитель-учитель» Язеву А. А., исполняющую обязанности заместителя директора по УВР;
  - 1.2. по форме «учитель – ученик» Беляеву Е. Н., методиста;
  - 1.3. по форме «ученик – ученик» Василенко А. А., заместителя директора по ВР;
  - 1.4. по форме «ученик-работодатель» Кожемякину И. М., заместителя директора по УВР.
2. Кураторам предоставлять информацию о работе наставников для возможных поощрений (благодарности, грамоты, размещение информации на сайте), при определении стимулирующих выплат и аттестации по категории «педагог-наставник».
3. Назначить на период с 1 сентября 2023 г. по 31 мая 2023 г.:
  - 3.1. Никулину С. А., учителя начальных классов, наставником Садиковой Е. В., учителя начальных классов;
  - 3.2. Кузнецову О. Л., учителя русского языка и литературы, наставником Поспеловой Л. А., учителя русского языка и литературы;
  - 3.3. Скрынник А. А., учителя начальных классов, наставником Серовой А. П., учителя начальных классов;
  - 3.4. Гордееву Ю. А., учителя химии и биологии, наставником Симоновой И. В., учителя биологии;
  - 3.5. Ермакову О. О., учителя истории и обществознания, наставником Пустынниковой М. И., учителя истории и обществознания;

- 3.6. Язеву А. А., учителя истории и обществознания, наставником Ушаковой А. С., учителя истории и обществознания;
  - 3.7. Кожемякину И. М., учителя технологии, наставником Брагина Д. В., учителя технологии;
  - 3.8. Грибалева В. А., учителя физической культуры, наставником Гончарова З. И.
4. Наставникам Никулиной С. А., Скрынник А. А., Кузнецовой О. Л., Гордеевой Ю. А., Ермаковой О. О., Кожемякиной И. М., предоставить куратору Язевой А. А.:
    - 4.1. План работы (приложение 1) на утверждение в срок до 18.09.2023;
    - 4.2. Отчет о проделанной работе за год в срок до 01.06.2023 (приложение 2).
  5. Харизовой М. С., секретарю, довести содержание приказа до педагогических работников в срок до 05.09.2023.
  6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Н. Н. Леонова

---

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №6» г. Югорска*

**План работы наставника  
с молодым специалистом  
на 2023–2024 учебный год**

Составители:  
Язева Альбина Александровна,  
учитель истории и обществознания  
высшей квалификационной категории;  
Ушакова Анна Сергеевна,  
учитель истории и обществознания,  
молодой специалист

г. Югорск  
2023 г.

## Пояснительная записка

Школьное наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник -опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист -начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

**Цель школьного наставничества** в образовательном учреждении: оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

### **Основные задачи школьного наставничества:**

- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Основной подход в оказании помощи молодому учителю – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе.

Цель наставничества на первом году работы молодого учителя: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т. д.

## ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы
«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе).	август	Собеседование
Правила оформления школьной документации, классных журналов (порядок выставления оценок по итогам четверти; цифровые отчеты по итогам четверти).	Сентябрь-октябрь	Консультации
Знакомство с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативных актов, определяющих его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой деятельности.	сентябрь	Практикум
Разработка тематических поурочных планов и планов воспитательной работы.	октябрь	Практикум
Выбор методической темы по самообразованию на новый учебный год, составление плана профессионального развития	сентябрь	Консультация
Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога	Сентябрь-октябрь	Консультации
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом.	в течение учебного года	Наблюдение
Посещение учителем открытых уроков других учителей. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.	в течение учебного года	Собеседование
Знакомство с новыми педагогическими технологиями.	в течение учебного года	Самообразование, заседания МО
«Технология урока в условиях деятельностной педагогики».	в течение учебного года	Самообразование Наблюдение
Посещение уроков молодого специалиста.	в течение учебного года	Анализ и самоанализ урока
Работа с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований по орфографическому режиму.	январь	Практическое занятие
«Портфолио» учителя.	февраль	Консультация
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.	май	Круглый стол Анкетирование

## АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

Ф. И. О. \_\_\_\_\_

Сведения об образовании \_\_\_\_\_

Стаж работы учителем на 01.09.2023г. \_\_\_\_\_

### 1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

### 2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите) ? \_\_\_\_\_

### 3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в составлении программ, календарно-тематических планов
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

### 4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировка цели урока
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
- мотивация обучающихся
- формирование у учащихся умения планировать свою работу
- формирование у учащихся умения анализировать
- формирование у учащихся умения работать с понятием
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении
- подготовка для учащихся задания различной степени трудности
- активизирование учащихся в обучении
- организация сотрудничества между учащимися
- формирование у учащихся умений контроля и оценки
- формирование рефлексивных навыков обучающихся
- организация совместной работы с учащимися
- развитие творческих способностей учащихся
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

### 5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

предметным кафедрам

школе молодого педагога

**6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

типы уроков, методика их подготовки и проведения

методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся

учет и оценка знаний учащихся

психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**7. Удовлетворены ли Вы своей работой?**

- да
- нет частично
- затрудняюсь ответить

**8. Укажите причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к Вашей работе (возможны несколько вариантов ответов):**

- Низкая заработная плата
- Чрезмерная загруженность на работе (ведение 2-х предметов)
- Неудовлетворительные условия труда
- Низкий престиж профессии учителя
- Отсутствие социальных гарантий
- Недостаточная учебно-методическая оснащенность учебного предмета
- Отношение учащихся к учителям
- Взаимоотношения в коллективе
- Отсутствие у детей желания учиться
- Стиль работы администрации школы
- Отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры
- Другое \_\_\_\_\_

**9. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

Да, изменилось в лучшую сторону;

Да, изменилось в худшую сторону;

Нет, осталось прежним;

Затрудняюсь ответить;

Другое \_\_\_\_\_

**10. Кто ваш наставник? \_\_\_\_\_**

**АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

**ПО ИТОГАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Ф. И. О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата начала реализации программы наставничества \_\_\_\_\_

Дата окончания реализации программы наставничества \_\_\_\_\_

Хотели бы вы продолжить работу в качестве наставника? \_\_\_\_\_

Что для вас было особенно ценным в этой программе? \_\_\_\_\_

Хотели бы вы что-нибудь добавить в программу наставничества? \_\_\_\_\_

**Оцените по десятибалльной шкале:**

Насколько для вас было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вам удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными и интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными и интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вам удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались ваши ожидания от участия в реализации программы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



## АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПЕДАГОГА

### ПО ИТОГАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф. И. О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата начала реализации программы наставничества \_\_\_\_\_

Дата окончания реализации программы наставничества \_\_\_\_\_

Что для вас было особенно ценным в этой программе? \_\_\_\_\_

*Оцените по десятибалльной шкале:*

Насколько для вас было комфортно общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вам удалось реализовать себя в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными и интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными и интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вы оцениваете включенность наставника в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались ваши ожидания от участия в реализации программы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10