

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10 ИМ. Ю.А.ГАГАРИНА»  
города Воткинска Удмуртской Республики**

Принято на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 9 от 31 мая 2023г.

Введено в действие  
приказом директора МБОУ СОШ №10  
№ 85/1 - ос от 31 мая 2023г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«Учитель-учитель»**

**1. Пояснительная записка**

Персонализированная программа наставничества «Учитель-учитель» (далее – ПН) разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность
- Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

**1.1. Цель и задачи программы наставничества**

Цели и задачи ПН взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

**Цель:** раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2022-2023 учебном году.

**Задачи:**

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на

основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

3.Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

## **1.2. Принципы реализации программы наставничества «Учитель - учитель»**

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

## **1.3. Этапы и срок реализации программы**

Выделяют три этапа наставничества.

### Адаптационный.

Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

### Основной.

В совместной деятельности реализуется ПН наставляемого педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

### Контрольно-оценочный.

Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

1. взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
2. административного контроля за процессом наставничества;
3. тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2022 -2023 учебный год

#### **1.4. Основные подходы при построении системы наставничества**

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (лично-ориентированный) подходы.

##### Системный подход.

Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии. В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым.

##### Комплекс

- это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимнодополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его

деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность. Персонализированный подход (лично-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся. Персонализированный подход в образовании основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации.

В рамках данной Программы наставничества «учитель-учитель» персонифицированное сопровождение наставляемого учителя рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

### **1.5. Участники программы и их функции. Термины и определения.**

**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 заданных обстоятельствах 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.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Партнеры** – это участники в какой-либо совместной деятельности.

### **Функции участников ПН:**

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

1. Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
2. Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
3. Оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
4. Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

*Требования, предъявляемые к наставнику:*

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

2. разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
3. изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
4. контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
5. давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
6. оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и технологиями качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
6. периодически докладывать руководителю методического объединения о промежуточных результатах работы в паре.

*Требования к наставляемому:*

1. изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

1. администрация организации участников;
2. наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР. Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения.

Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

## **2. Содержание деятельности:**

**2.1. Запросы наставляемого:** развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога. Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;

Форма наставничества: «Учитель-учитель»

## **2.2. Мероприятия программы:**

1. Диагностика затруднений педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

## **2.3. Ожидаемые результаты:**

- 1) повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- 2) совершенствование методов работы педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- 3) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- 4) своевременное и качественное заполнение документации.

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

### **3.1 Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом куратор, заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при кураторе и зам.директора.

### **3.2. Отчётная форма по итогам четверти 2022-2023 учебного года**

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам года
- 3) Общие сведения по итогам года
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методического объединения учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «Учитель - учитель».

#### 4. Этапы реализации программы

Планируе ма я дата встречи	Направления работы	Запросы, дефициты	Содержание встречи	Примечания
18.10. 2022г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем и график консультаций с наставником		Знакомство наставника и подопечного, обсуждение организационн ометодических основ программы	
15.11. 2022г.	Формирование умение работать с тетрадами, организация проверки тетрадей	Эффективная проверка тетрадей	1. Анализ предыдущей встречи. 2. Знакомство с приёмом «Положением о проверке тетрадей	
29.11. 2022г	Формируем умение проверять ВПП и анализировать результаты	Умение анализироват ь результаты ВПП, планировани е работы над типичными ошибками	1. Анализ предыдущей встречи 2. Правила эффективной организации проверки и анализа результатов	
06.12. 2022г.	Формируем навык устного опроса	Подбор материала, Дифференци ация заданий	1. Анализ предыдущей встречи. 2. Знакомство с видами и формами устного опроса	
Январь- февраль 2023г.	Активизации ранее полученных	Направления саморазвитие и	1. Анализ предыдущей встречи.	



	знаний	самообразова ние	2. Прием «Ассоциация»	
Март 2023 г.	Закрепление навыков коммуникации с собеседником	Общение личное и профессиона льное.	1. Приём “Шаг за шагом” 2. Прием «Составление Кластера»	
Апрель- май 2023 г.	Подведение итогов совместной работы наставника и наставляемого		Анализ итогов	