

Управление образованием Администрации Муниципального образования «Кезский район»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Александровская средняя общеобразовательная школа»

РАССМОТРЕНО  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 2 от 10.11.2022

УТВЕРЖДЕНО  
Директор школы *Васильев* В.А. Васильев/  
Приказ № 186 от 10.11.2022

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 2 от 10.11.2022



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Педагог - педагог»

Срок реализации: 1 год

**Составитель:** Мельник Анна Васильевна,  
учитель английского языка высшей  
квалификационной категории

Александрово, 2022

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3-4
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации .....	4-5
1.3 Цель и задачи программы наставничества.....	5
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	6.
<b>II.Содержание программы</b> .....	6
2.1 Основные участники программы и их функции.....	6-7
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	7-10
<b>III.Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	10-12
3.1 Организация контроля и оценки.....	10
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	12
<b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.</b>	12-15
<b>Приложения</b> .....	16-18

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества

*«Учиться нужно всегда. До конца жизни не только учили, но и учились все крупнейшие ученые. Перестанешь учиться – не сможешь и учить. Ибо знания все растут и усложняются».*

*Академик Д.С.Лихачев*

В век глобальных изменений во всех сферах жизнедеятельности человека необходимы новые знания, современные компетенции, прочные ценности. Несоответствие личности требованиям времени ведет к её статичности, неконкурентоспособности, стрессу, регрессу. Введение программы наставничества в школе продиктовано временем и рассматривается в качестве элемента системы развития как отдельной личности, так и организации в целом. По словам Дэвида Майстера, наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

В основу программы наставничества МБОУ «Александровская СОШ» положены принципы Всемирной Ассоциации Интеллект тренингов SuperJump Владимира Довганя и предусматривает развитие гибких компетенций наставляемых.

SuperJump включает в себя эффективные упражнения для управления своим состоянием, помогающие стать энергичнее, увереннее, успешнее, справиться со стрессом и апатией, развить интеллект, креативное, дивергентное мышление, развить лидерские качества..

*SuperJump— это сильнейший генератор позитивной энергии на всю жизнь.*

Любая деятельность оказывает свое влияние на личность человека, а педагогическая - особенно. Не так давно в науке был введен термин «синдром эмоционального сгорания» или «синдром психофизиологического истощения». В идеале он должен наступать после 25 лет работы в школе, однако на практике дело обстоит несколько иначе. По разным оценкам СЭС страдают от 20% до 75% педагогов со стажем, не превышающим 10 лет.

Ссылаясь на известного психолога Е. Малера, можно привести перечень основных и факультативных признаков этого синдрома:

- ✓ усталость, нервное истощение
- ✓ бессонница
- ✓ негативная установка к ученикам
- ✓ негативная установка к работе
- ✓ пренебрежение своими обязанностями
- ✓ негативная самооценка
- ✓ усиление агрессивности, раздражительности
- ✓ усиление пассивности (цинизм, пессимизм, апатия)

В этом заключается **актуальность и новизна** данной программы наставничества, т.к она направлена на «моделирование» гибкого педагога, чего требует современный тип и темп развития общества.

## **1.2 Взаимосвязь с другими документами организации**

Программа наставничества «АСОШ» разработана на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Александровская средняя общеобразовательная школа» Кезского района УР в соответствии с *требованиями следующих нормативно-правовых документов:*

– Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

– Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;

– Методических рекомендации 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;

– Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»

*Устава МБОУ «Александровская СОШ», Локального акта учреждения «Положение о наставничестве в школе»*

### 1.3. Цель и задачи программы наставничества

#### **Тема:** «Soft skills» – ключевые компетенции современного педагога

Программа наставничества МБОУ «Александровская СОШ» направлена на достижение следующих **целей:**

*Повышение профессионального мастерства и раскрытие потенциала личности наставляемого через развитие гибких компетенций в контексте обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО, а также создание условий для формирования эффективной системы методического сопровождения, профессионального роста педагогических работников.*

#### **Задачи:**

- установить взаимосвязь Softskills с положениями ФГОС и Профессиональных стандартов и способствовать развитию креативного подхода, эмоционального интеллекта, системного мышления, инициативности и навыков командной работы путем решения педагогических задач;
- развивать инициативность и творческий потенциал педагога на основе ИППР;
- совершенствовать коммуникативную компетентность педагогов и профмастерство посредством участия в педагогических конференциях, проведение мастер-классов на различных уровнях;
- отработать приемы и технологии для развития «гибких навыков» у обучающихся на уроке;
- развивать гибкие компетенции способных и одарённых детей через урочную и внеурочную деятельность \ участие в предметных конкурсах и олимпиадах\;
- Обобщать и распространять творческий опыт педагогов школы через открытые уроки, практические занятия, семинары, создание банка данных передового педагогического опыта.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

## 1.4 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает следующие **модели взаимодействия**:

1) **«опытный педагог – молодой специалист»**. Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»**. В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3) **«педагог-новатор – консервативный педагог»**. В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

4) **«опытный предметник – неопытный предметник»**. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Применяемые в программе **модели наставничества**:

**традиционная модель наставничества** (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6– 9–12 месяцев),

**ситуационное наставничество** (Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях,

**виртуальное** (Virtual Mentoring) – 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. Так, например, интеллект тренер по Super Jump Чечегов А.В в проживает г.Перми, с ним обучение запланировано в форме zoom конференций.

**Флэш наставничество** (Flash Mentoring) Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику • Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### Наставники:

- 1) Куратор программы: Мельник А.В, учитель английского языка высшей квалификационной категории
- 2) Белослудцева С. В., заместитель директора по воспитательной работе высшей квалификационной категории
- 3) Дерендяева О.А, **наставник – коуч**, заместитель директора по УВР, учитель начальных классов первой квалификационной категории
- 4) Григорьева Л.Л., учитель физики
- 5) Волоскова Н.П., **наставник –тьютор**, учитель начальных классов первой квалификационной категории
- 6) Чечегов А.В/ – интеллект – тренер Super Jump

#### Наставляемые:

Исходя из запросов педагогического коллектива, (Форма 2.База наставляемых) собственного желания педагогов и актуальности темы МЦМН учреждения, на педагогическом совете школы было решено включить в список наставляемых весь педагогический коллектив МБОУ «Александровская СОШ» (25 человек)

### 2.2 Разделы программы

Человек «соткан из убеждений», которыми он руководствуется в различных жизненных ситуациях. Его убеждения могут изменяться в процессе саморазвития и самообразования, а, возможно, остаться неизменными на всю жизнь. Так появляются учителя-консерваторы, которые, не смотря на стремительные изменения в мире, не желают менять свои взгляды и методы работы. Известно, что личностное развитие человека напрямую оказывают влияние на его профессиональные качества. В связи с этим в программу наставничества школы включен **курс интеллектуальных тренировок Super Jump (Педагогика для взрослых)** Владимира Довганя, автора 20 бестселлеров, кандидата Экономических наук. Методика **SuperJump** ([mysuperjump.ru/assets/книга-в.-довганя-super-jump](https://mysuperjump.ru/assets/книга-в.-довганя-super-jump)) **включает в себя 8 эффективных упражнений**

# 1

## 200 улыбок

Упражнение ускоряет выработку гормонов счастья в организме, повышает работоспособность и креативность, снимает усталость

# 2

## Я хозяин своих мыслей

Позволяет снизить поток негативных мыслей в голове и эффективно изменить ментальное состояние на более позитивное

# 3

## Осанка короля и королевы

Делает увереннее в себе, как с точки зрения внутреннего восприятия, так и в глазах окружающих

# 4

## Будьте здоровы

Стимулирует появление новых, нестандартных идей и креативных решений, укрепляет иммунную систему

# 5

## Я хозяин своих чувств

Даёт возможность управлять эмоциональными реакциями, делает стрессоустойчивыми, спокойными и открытыми к сотрудничеству

# 6

## Аудиотренинг

Позволяет работать напрямую с собственным подсознанием, делает более успешным и помогает добиться любых целей

# 7

## Защита от информационного яда

Освобождает мозг от ненужной информации, улучшая таким образом внимание и память

# 8

## Сверхцель

Помогает стать осознаннее, энергичнее, поменять окружение, проявить свои таланты и реализовать потенциал

Кроме того, каждый семинар по наставничеству содержит рубрику «ДиАлоги о главном», в основу которых положены диАлоги древнегреческих ученых как прием развития мыслительных действий, ораторского искусства, поиска истины (данная рубрика приобретает еще большую актуальность в связи с введением занятий в школе для учащихся РАЗГОВОРЫ О ВАЖНОМ)

Также каждый месяц рассматриваются какие-либо педагогические вопросы.



### III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности педагогов 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.

#### Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов.

#### План реализации мероприятий программы наставничества на 2022 – 2023 учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	Разработка и утверждение «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «АСОШ», дорожной карты, Программы наставничества	сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, куратор
	1) Вводный семинар о внедрении Муниципальной целевой модели	октябрь	зам. директора по УВР,

	<p>наставничества (далее МЦМН) в МБОУ «АСОШ»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>- знакомство с наставниками и планом работы МЦМН;</li> <li>- ознакомление с особенностями программы обучения SuperJump</li> <li>- Необходимость ведения ИППР</li> </ul> <p>2) I тренинг Super Jump «200 улыбок»</p>		куратор
<b>2</b>	<p>1) II тренинг SuperJump «Я хозяин своих мыслей»</p> <p>2) «ДиАлоги о главном» как одна из форм активизации мыслительной деятельности и ораторского мастерства</p>	ноябрь	Куратор, наставники
<b>3</b>	<p>1) III тренинг SuperJump «Осанка короля и королевы»</p> <p>2) «ДиАлоги о главном»</p> <p>3) Корреляция “softskills” с формируемыми УУД по ФГОС и проф. стандартом Педагога</p>	декабрь	Куратор, наставники
<b>4</b>	<p>1) IV тренинг SuperJump «Будьте здоровы»</p> <p>2) «ДиАлоги о главном»</p> <p>3) Ведущая компетенция Учителя, показывающая его готовность к реализации обновленных ФГОС</p>	январь	Куратор, Зам. директора по УВР Наставники
<b>5</b>	<p>1) V тренинг SuperJump «Я хозяин своих чувств»</p> <p>2) «ДиАлоги о главном»</p> <p>3) Мастер класс «Мотивационно-целевой этап урока»</p>	февраль	Куратор Зам. директора по УВР, наставники
<b>6</b>	<p>1) VI тренинг SuperJump «Аудиотренинг»</p> <p>2) «ДиАлоги о главном»</p>	март	Куратор Зам. директора по УВР,

	3) Решение педагогических кейсов		наставники
7	1) VI тренинг SuperJump «Аудиотренинг», 2) VI тренинг SuperJump «Защита от информационного яда» 3) 2) «ДиАлоги о главном» 3) Решение педагогических кейсов	апрель	Куратор Зам. директора по УВР, наставники
8	1) VI тренинг SuperJump «Сверхцель» 2) «ДиАлоги о главном» 3) Подведение итогов работы школы наставничества. 4) Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

#### IV.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

##### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы и заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** 1 раз в триместр по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме **(в стадии разработки)**

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённом теме наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации **ИППР**

*(Индивидуальный план профессионального развития - один из оптимальных способов реализации модели личностного подхода в непрерывном образовании педагога, позволяющий свободно конструировать свой профиль обучения и развития посредством индивидуального выбора за счет возможностей и ресурсов образовательной среды).*

