

Костромская областная организация профсоюза  
работников образования и науки  
Департамент образования и науки Костромской области

**Региональный конкурс среди молодых педагогов «Свет моей души»**

Тема конкурса « Мой наставник - я им горжусь»

Данные конкурсанта:

| ФИО                           | Место работы и должность                         | Месторасположение образовательной организации (полный адрес)                     | Дата рождения | Стаж работы (с какого года) | Название ВУЗа и дата его окончания                                                                                                                                            | Является ли членом профсоюза (дата вступления) | Электронный адрес, контактный телефон                                                   |
|-------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Грибанова Елизавета Сергеевна | Зебляковская средняя школа, учитель - дефектолог | 157550, Костромская область Шарьинский район, п. Зебляки, ул. Костромская дом 31 | 11.11.1999    | С 1 сентября 2022 года      | Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский Государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» г. Ярославль | Состоит в профсоюзе с 01.09.2022               | <a href="mailto:lizka.gribanova@gmail.com">lizka.gribanova@gmail.com</a><br>89997862544 |

## Очерк «Мой наставник. Моя гордость»

«Чтобы зажечь огонь,  
нужно два кремня».

Луиза Мэй Олкотт.

Мой путь в профессии начался задолго до поступления в педагогический университет. Мои наблюдения за педагогической деятельностью Елены Владимировны Грибановой стали отправной точкой моего профессионального самоопределения, да и в целом жизненного пути.

Волею судьбы я не понаслышке узнала не только о невероятной сложности труда учителя, но и о высоких чувствах, дарованных учителю. Елена Владимировна всегда могла успешно сочетать высокую работоспособность и желание облагородить всех, с кем свела её жизнь и труд учителя. Сейчас это сочетание не только не потускнело, а приобрело новые сверкающие грани.

Будучи молодым начинающим учителем, более 30 лет назад, Елена Владимировна многому научилась у своего наставника - Маргариты Евгеньевны Ловковой, учителя Зебляковской средней школы. Со слов моего наставника это был данный судьбой человек, Учитель, Наставник. Значит, сейчас определяющее место в моей жизни имеют мысли, энергия, высокий дух двух мастеров! Меня переполняет чувство профессиональной гордости за причастность к Мастерам нашей профессии.

Елена Владимировна без сомнения – учитель-мастер. Именно она помогла мне преодолеть сомнения перед принятием окончательного решения - стать учителем. Да, путь учительский – тернист, но миссия этого пути настолько проста, насколько и велика: сделать жизнь маленького человека полной, многогранной, а самого ребёнка несмотря ни на что максимально

полноценным, нравственно здоровым. Именно это я многие годы вижу в Елене Владимировне, моём наставнике.

С моего первого трудового дня рядом со мной мой наставник. Не всё возможно познать в университете, далеко не всему можно научиться. Только заинтересованный в твоём профессиональном росте человек способен стать личностным стержнем и верным ориентиром. Ежедневно передо мной множество вопросов. Что такое планирование и программы? Как в классе коррекции сочетать формы, методы и приемы обучения? Для чего необходимо повышение квалификации? Как справляться с эмоциями? Как ответить на вопрос, не имеющий однозначного ответа? Как всем сердцем ПРИНЯТЬ особенного ребенка? И так каждый день. Только живое человеческое общение способно поддержать и поднять на новую ступень, не дать разочароваться, открыть горизонты. Спасибо, Елена Владимировна, Вам! Благодаря Вашему участию в моей профессиональной судьбе я поняла, что только позитивно настроенный учитель, способный сделать трудности механизмом своего роста, имеющий твердые убеждения и веру в добро и силу духа способен воспитывать нравственно полноценного человека. Учитель-дефектолог – особенный человек в школе. И я чувствую, понимаю, что я особенная. Мой наставник доказал мне, что мои знания должны быть более глубокие, чем у прочих педагогов, взгляд на жизнь – оптимистичным, образ жизни – активным, гражданская позиция – честной и открытой. И учиться, всегда учиться.

У нас много общего: любовь к музыке и поэзии, стремление внести ноты творчества в обыденность. Это даёт возможность понимать друг друга с полуслова, а иногда и молча. Елена Владимировна имеет замечательную способность делать наставления в исключительно запоминающейся форме. В нашем сотрудничестве нет места фальши. Я нашла себя в профессии благодаря своему наставнику. Не смотря на то, что я всегда в поле зрения

Елены Владимировны, я свободна в своих действиях. Она искренне радуется моим профессиональным находкам. Мы вместе смеёмся. Мы друзья.

А как трудно влиться в педагогический коллектив! И здесь на помощь приходит она, моя путеводная звезда. Елена Владимировна – завуч по учебно-воспитательной работе. Своим исключительным потенциалом организатора и лидера она делится и со мной. Важно в каждом человеке, большом или маленьком, увидеть искру таланта, поддержать этот свет. Возникновение любого конфликта - это повод поговорить по душам. Чем больше даришь свет своей души, тем больше получаешь добрых эмоций. Такой положительный посыл – это бесценный подарок старшего друга своему молодому коллеге.

Мне повезло, что мой трудовой путь начался под крылом этого замечательного, одаренного, творческого и мудрого человека. Особенно я горжусь тем, что Елена Владимировна меня не только наставляет и передаёт свой бесценный профессиональный и жизненный опыт, но и с радостью учится у меня. Она – образец настоящего профессионала.

Я только начинаю. Для каждого человека особое, даже сакральное значение имеет начало. У меня замирает в трепете сердце от мысли о том, как я начинаю. Жизнь моего наставника связана со школой, которую она как ученица закончила в 1986 году. Я искренне надеюсь, что и я, выпускница Зебляковской средней школы найду себя в родной школе. Благодаря моему наставнику.

С Еленой Владимировной у меня одна и та же фамилия. А это уже другая история!

## Нормативно-правовая база

Зебляковская средняя школа  
Шарьинского муниципального района  
Костромской области

### ПРИКАЗ

06.09.2022

№173

#### О внедрении программы наставничества

В целях реализации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения 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»

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о программе наставничества в Зебляковской средней школе (приложение 1).
2. Утвердить программу наставничества в Зебляковской средней школе (приложение 2)
3. Утвердить следующие формы наставничества для реализации в образовательной организации в 2022/23 учебном году: «Учитель – учитель». Учитель наставник- Грибанова Е.В.
4. Назначить ответственным за внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации методиста школы Наумову Л.Н.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы: \_\_\_\_\_ И.Н. Шелепова

С приказом ознакомлены: \_\_\_\_\_ Л.Н. Наумова

\_\_\_\_\_ Е.В. Грибанова



Зебляковская средняя общеобразовательная школа  
Шарьинского муниципального района  
Костромской области

Рассмотрено на  
педагогическом  
совете

Утверждаю

директор школы:

И.Н. Шелепова



**Положение о программе наставничества**  
в Зебляковской средней школе

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее – Положение) в Зебляковской средней школе разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Минпросвещения 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»;
- письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Устава Зебляковской средней школы
- и определяет порядок организации наставничества в Зебляковской средней школе

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;

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.

*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.

*Метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Школьное сообщество* (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

| <b>Ответственный исполнитель</b> | <b>Направления деятельности</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Сроки исполнения</b> |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Директор                         | <i>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</i><br><i>Разработка целевой модели наставничества.</i><br><i>Назначение ответственного за внедрение целевой модели наставничества.</i><br><i>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</i><br><i>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</i><br><i>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</i> | Июнь –август 2022       |
| методист                         | <i>Формирование базы наставников и наставляемых.</i><br><i>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</i><br><i>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</i><br><i>Контроль проведения программ наставничества.</i><br><i>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</i><br><i>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</i>                                                  | В течение всего периода |
| Наставник и                      | <i>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</i><br><i>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | В течение всего периода |
| Педагог-психолог                 | <i>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | В течение всего периода |
| Наставляемые                     | <i>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | В течение всего периода |

## 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

| <b>Этапы</b>           | <b>Мероприятия</b>                                                                                      | <b>Результат</b>                         |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Подготовка условий для | Создание благоприятных условий для запуска Программы.<br>Сбор предварительных запросов от потенциальных | Дорожная карта реализации наставничества |

| Этапы                                     | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Результат                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| запуска Программы                         | наставляемых.<br>Выбор аудитории для поиска наставников.<br>Информирование и выбор форм наставничества.<br>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                 |
| Формирование базы наставляемых            | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:<br>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;                                                                                                                            | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем                                                                                                   |
| Отбор и обучение наставников              | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.<br>Обучение наставников для работы с наставляемыми                                                                                                                                                                                 | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.<br>Собеседование с наставниками.<br>Программа обучения                                                                                       |
| Формирование наставнических пар/групп     | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.<br>Внесение сложившихся пар в базу куратора                                                                                                                                                                                                                     | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы                                                                                                                                         |
| Организация хода наставнической Программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы |
| Завершение Программы                      | Подведение итогов работы каждой пары/группы.<br>Публичное подведение итогов и популяризация практик.<br>Подведение итогов Программы                                                                                                                                                                                                       | Лучшие практики наставничества.<br>Поощрение наставников                                                                                                                                                                        |

#### 4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

*Куратор ( методист)* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

*Наставник* – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Наставляемый* – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется *директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов.*

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- *молодых специалистов;*
- *находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;*
- *находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;*
- *желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.*

База наставников формируется из:

- *педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;*
- *ветеранов педагогического труда.*

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений.

#### 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЗЕБЛЯКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ

Исходя из образовательных потребностей *Зебляковской средней школы* Программа предусматривает одну форму наставничества: «Учитель – учитель».

##### 5.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** *разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.*

**Задачи:**

1. *Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.*
2. *Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.*
3. *Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.*
4. *Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.*
5. *Ускорить процесс профессионального становления педагога.*

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Характеристика участников**

| Наставник                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Наставляемый                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</i>                                                                                                                                                                                                                                                     | <i>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</i>                                                                                                                 |
| <i>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</i><br><br><i>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</i><br><br><i>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</i> | <i>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</i><br><br><i>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</i> |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| Форма                                                                      | Цель                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>«Опытный педагог – молодой специалист»</i>                              | <i>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы</i>                                 |
| <i>«Опытный классный руководитель – молодой специалист»</i>                | <i>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы</i> |
| <i>«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</i> | <i>Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью</i>                                                |

| <b>Форма</b>                                       | <b>Цель</b>                                                                               |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                    | <i>по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив</i>                     |
| <i>«Педагог-новатор – консервативный педагог»</i>  | <i>Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями</i> |
| <i>«Опытный предметник – неопытный предметник»</i> | <i>Методическая поддержка по конкретному предмету</i>                                     |

### **Механизм реализации**

| <b>Этапы реализации</b>                                                                                                                              | <b>Мероприятия</b>                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <i>Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»</i>                                                                             | <i>Педагогический совет<br/>Методический совет</i>                        |
| <i>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</i>                        | <i>Анкетирование<br/>Использование базы наставников</i>                   |
| <i>Обучение наставников</i>                                                                                                                          | <i>Обучающий семинар</i>                                                  |
| <i>Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i> | <i>Анкетирование<br/>Листы опроса<br/>Использование базы наставляемых</i> |
| <i>Формирование пар, групп</i>                                                                                                                       | <i>Методический совет</i>                                                 |
| <i>Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация</i>                                    | <i>Тестирование<br/>Проведение мастер-классов, открытых уроков</i>        |
| <i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>                                                                                                     | <i>Анализ эффективности реализации Программы</i>                          |
| <i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</i>                                                                                             | <i>Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы</i>   |

## **6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения

во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

**Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:**

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

**ЭТАП 1**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

**Цели мониторинга:**

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов**

*По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.*

*Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.*

**ЭТАП 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй – по итогам прохождения Программы. Соответственно все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

| Критерии                                                                       | Показатели                                                                                                                                                       | Проявление                         |                              |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|                                                                                |                                                                                                                                                                  | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка Программы наставничества в организации                                  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется                                                                           |                                    |                              |                          |
|                                                                                | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе                                                                    |                                    |                              |                          |
|                                                                                | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                                                                                      |                                    |                              |                          |
|                                                                                | Наличие комфортного психологического климата в организации                                                                                                       |                                    |                              |                          |
|                                                                                | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия                               |                                    |                              |                          |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности                                                                                            |                                    |                              |                          |
|                                                                                | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности                                                                              |                                    |                              |                          |
| Изменения в личности наставляемого                                             | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                                               |                                    |                              |                          |
|                                                                                | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |                                    |                              |                          |

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

## 8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- *поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;*
- *создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.*

### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

## 9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЗЕБЛЯКОВСКОЙ СРЕНЕЙ ШКОЛЕ

| №<br>п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственный |
|----------|-------------|-------|---------------|
|----------|-------------|-------|---------------|

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Мероприятие</b>                                                                                                                                                                                        | <b>Сроки</b>                          | <b>Ответственный</b>                                                                      |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                | <i>Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества</i>                                                                                        | <i>Июнь<br/>2022</i>                  | <i>Директор<br/><br/>Куратор программы<br/>(методист)</i>                                 |
| 2                | <i>Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы</i> | <i>Август –<br/>сентябрь<br/>2022</i> | <i>Куратор<br/>Программы<br/><br/>Руководители ШМО<br/><br/>Классные<br/>руководители</i> |
| 3                | <i>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</i>                                                                                                                                  | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 4                | <i>Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</i>                                            | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 5                | <i>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</i>                               | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)<br/><br/>Руководители ШМО</i>                         |
| 6                | <i>Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых</i>                                                                                                  | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 7                | <i>Формирование базы наставников</i>                                                                                                                                                                      | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 8                | <i>Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</i>                                                         | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 9                | <i>Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)</i>                                                                                                             | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 10               | <i>Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников</i>                                                                                                                                   | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |
| 11               | <i>Обучение наставников</i>                                                                                                                                                                               | <i>Сентябрь<br/>2022</i>              | <i>Куратор<br/>Программы (методист)</i>                                                   |

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Мероприятие</b>                                                                                                                  | <b>Сроки</b>            | <b>Ответственный</b>                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------|
| 12               | Организация групповой встречи наставников и наставляемых                                                                            | Октябрь 2022            | Куратор Программы (методист)                   |
| 13               | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи                     | Сентябрь – октябрь 2022 | Куратор Программы (методист)                   |
| 14               | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары                                                       | Октябрь 2022            | Куратор Программы (методист)                   |
| 15               | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Октябрь 2022            | Директор школы<br>Куратор Программы (методист) |
| 16               | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого                                                              | Октябрь 2022            | Куратор Программы (методист)<br>Наставники     |
| 17               | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым                    | Октябрь 2022            | Куратор Программы (методист)<br>Наставники     |
| 18               | Регулярные встречи наставника и наставляемого                                                                                       | Октябрь 2022 – май 2023 | Наставники                                     |
| 19               | Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества                                                                   | Май 2023                | Куратор Программы (методист)                   |
| 20               | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого                                                                        | Май 2023                | Наставники                                     |
| 21               | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества                       | Май 2023                | Куратор Программы (методист)                   |
| 22               | Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества                                                                 | Июнь 2023               | Куратор Программы (методист)                   |
| 23               | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы                                           | Май – июнь 2023         | Куратор Программы (методист)                   |
| 24               | Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников,                                                                | Июнь 2023               | Куратор Программы (методист)                   |

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Мероприятие</b>                                                                                          | <b>Сроки</b>     | <b>Ответственный</b>                |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------|
|                  | <i>кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</i>                                 |                  |                                     |
| 25               | <i>Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</i> | <i>Июнь 2023</i> | <i>Куратор Программы (методист)</i> |

Зебляковская средняя общеобразовательная школа  
Шарьинского муниципального района  
Костромской области

Рассмотрено на  
педагогическом  
совете

Утверждаю

директор школы:

И.Н. Шелепова



**Положение о программе наставничества**  
в Зебляковской средней школе

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее – Положение) в Зебляковской средней школе разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Минпросвещения 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»;
- письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Устава Зебляковской средней школы
- и определяет порядок организации наставничества в Зебляковской средней школе

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. Участниками программы наставничества в образовательной организации являются:

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- руководитель *Зебляковской средней школы*
- куратор (методист) наставнической деятельности в *Зебляковской средней школе* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) *Зебляковской средней школы* в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в *Зебляковской средней школе* и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг *Зебляковской средней школы*, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### 2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

## 3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества *Зебляковской средней школы*

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут *руководитель Зебляковской средней школы, куратор (методист) наставнической деятельности и наставники в рамках*

*возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.*

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- педагогические работники, вновь принятые на работу в Зебляковскую среднюю школу*
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.*

3.4. Наставниками могут быть:

- педагоги и иные должностные лица образовательной организации;*

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в приложении 1.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе на основании заявления (приложение 2).

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении *не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.*

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (*но не более одного календарного года*) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится *приказом руководителя Зебляковской средней школы*

основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- *прекращение трудовых отношений;*
- *психологическая несовместимость наставника и наставляемого;*
- *систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;*
- *привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;*
- *обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.*

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в Зебляковской средней школе осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения программы наставничества и включают в себя семь этапов:

- этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
- этап 2. Формирование базы наставляемых;
- этап 3. Формирование базы наставников;
- этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- этап 7. Завершение внедрения программы наставничества.

3.9.1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год исходя из потребностей образовательной организации, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества образовательной организации.

3.9.2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, и формируется база данных наставляемых. На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия;

- согласия на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.9.3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (приложение 1).

3.9.4. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база данных наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в приложении 2).

3.9.5. В рамках пятого этапа происходит прикрепление наставников к наставляемым посредством специальной формы (приложение 3), формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов развития.

3.9.6. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программы наставничества.

3.9.7. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

3.10. В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества на сайте *Зебляковской средней школы* в разделе «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- *нормативные правовые документы и локальные акты, регулирующие реализацию программы наставничества;*
- *реестр наставников;*
- *перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества образовательной организации;*
- *анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения программы наставничества;*
- *лучшие наставнические практики;*
- *шаблоны и формы документов.*

#### 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА (МЕТОДИСТА)

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной программы наставничества *Зебляковской средней школы*;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю *Зебляковской средней школы*
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества программы наставничества;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в школе и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы развития, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы *Зебляковской средней школы* сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в *Зебляковской средней школе*
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству *Зебляковской средней школы* предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

4.3. Контроль за деятельностью куратора возлагается на *директора школы*.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

### 5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана развития, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана развития;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в *Зебляковской средней школе*
- в случае если он не является сотрудником школы, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

### 5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в *Зебляковской средней школе* в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом развития;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана развития;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю *Зебляковской средней школы* с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

## 6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### 6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества *Зебляковской средней школы*

### 6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в *Зебляковской средней школе* нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией,

материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в *Зебляковской средней школе*.

## 7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка влияния программ на всех участников.

7.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

7.4. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Этап включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

7.5. Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## 8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в *Зебляковской средней школе* показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы к следующим видам поощрений:

- *публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;*
- *размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях;*
- *благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;*
- *обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.*

8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат *Зебляковской средней школы*.

8.3. Руководство *Зебляковской средней школы* вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1  
к Положению о программе наставничества

### КРИТЕРИИ ОТБОРА/ВЫДВИЖЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

| <b>Форма наставничества</b> | <b>Критерии</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Учитель – учитель»         | <ul style="list-style-type: none"><li>– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);</li><li>– педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации;</li><li>– обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</li></ul> |

Приложение 2  
Положению о программе наставничества

**ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ**

Директору Зебляковской средней  
школы \_\_\_\_\_ Шелеповой И.Н.

\_\_\_\_\_ Грибановой Е.В., учителя-  
дефектолога \_\_\_\_\_

(полные Ф. И. О. и должность кандидата в наставники)

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества Зебляковской средней школы на 2022/23 учебный год.

Контакты кандидата: тел.: \_\_\_\_\_ 8 9108029701 \_\_\_\_\_ E-mail:  
\_\_\_\_\_ lena\_132069@mail.ru \_\_\_\_\_

К заявлению прилагаю:

*1. Согласие на обработку персональных данных*

С Положением о программе наставничества *Зебляковской средней школы* ознакомлен(а).

Дата написания заявления «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_ Расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в  
порядке, \_\_\_\_\_ установленном \_\_\_\_\_ законодательством \_\_\_\_\_ РФ,  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_ Расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Приложение 3  
Положению о программе наставничества

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА  
ПРИКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА К НАСТАВЛЯЕМОМУ

**Потенциальные участники программы:**

Наставник: \_\_\_\_\_ Грибанова Елена Владимировна \_\_\_\_\_

Наставляемый: \_\_\_\_\_ Грибанова Елизавета Сергеевна \_\_\_\_\_

**Критерии подбора:**

Предпочтения наставника, наставляемого и/или родителя/законного представителя:

- *одинаковый пол;*
- *общие интересы;*
- *совместимость графиков;*
- *близость мест проживания;*
- *схожесть черт личности;*

**Вопросы, вызывающие беспокойство:**

\_\_\_\_\_ Молодой специалист \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Комментарии:**

\_\_\_\_\_ нет стажа работы в классе коррекционного обучения(2-4 классы) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Решение \_\_\_\_\_ о \_\_\_\_\_ прикреплении: \_\_\_\_\_

Зебляковская средняя школа  
Шарьинского муниципального района  
Костромской области

План работы педагога-наставника Грибановой Е.В.  
с молодым специалистом Грибановой Е.С.

2022-2023 учебный год

## **Цели и задачи наставничества**

Целью педагогического наставничества в школе является оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- ускорение процесса становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формировать у начинающего учителя потребность в непрерывном самообразовании;
- способствовать овладению новыми формами, методами и приёмами обучения и воспитания учащихся;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя.

## **Содержание деятельности:**

1. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ
2. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
3. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
4. Изучение методической литературы по образовательным предметам
5. Беседы с молодым специалистом по определённым разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методики преподавания
6. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий
7. Консультирование по вопросам проведения дефектологических занятий

**Мероприятия**  
**по планированию, организации и содержанию деятельности**

| Содержание мероприятий                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                    | Контроль                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Работа по предмету                                                                                                                                                                                                                                | Воспитательная работа                                                                                                                                                                                           | Работа с нормативной документацией                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
| сентябрь                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                 |
| 1.Изучение ФГОС О УО( ИН), рабочих программ, календарно-тематического планирования.<br>2.Оказание помощи в разработке поурочных планов.<br>3.Практикум «Цель урока и его конечный результат».<br>4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. | 1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.<br>2.Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников с особыми образовательным и потребностями | 1.Изучение нормативно-правовой базы школы.<br>2.Практическое занятие «Ведение школьной документации» (личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники).<br>Ведение электронного журнала. | Контроль ведения личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.<br>Контроль ведения электронного журнала. |
| октябрь                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                 |
| 1.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.<br>2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.<br>3.Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.              | Занятие «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия».                                                                                                                                         | 1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.<br>2.Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей».                                                           | Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.                                                     |
| ноябрь                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                 |
| 1.Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».<br>2. оказание помощи при проведении                                                                                                         | Практикум «Совместная разработка внеклассного мероприятия».                                                                                                                                                     | Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».                                                                                                                                                 | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.                                  |

|                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| дефектологических занятий                                                                                                                                                                    |                                                                                                                |                                                                                     | Контроль дефектологических занятий                                                                       |
| <b>декабрь</b>                                                                                                                                                                               |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |
| 1.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».<br>2.Практикум «Формы и методы работы на уроке для детей с умственной отсталостью и интеллектуальными нарушениями». | Анализ педагогических ситуаций.                                                                                | Составление аналитических справок.                                                  | Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классных часов. Контроль ведения школьной документации. |
| <b>январь</b>                                                                                                                                                                                |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |
| Организация работы на уроках в разновозрастных группах                                                                                                                                       | Предупреждение педагогической запущенности учащихся.                                                           | Самообразование педагога. Изучение документов.                                      | Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.              |
| <b>февраль</b>                                                                                                                                                                               |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |
| 1.Практикум «надо ли задавать домашнее задание».<br>2.Занятие «Способы контроля учебных успехов учащихся                                                                                     | Индивидуальные беседы с родителями.                                                                            | Изучение документов по ФГОС.                                                        | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.                                                |
| <b>март</b>                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |
| 1.Оформление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.                                                                                                             | Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё», «Анализ различных стилей педагогического общения». | Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей». | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио.                    |
| <b>апрель</b>                                                                                                                                                                                |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |
| 1.Составление и разработка технологических карт к урокам.                                                                                                                                    | Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.                                              | Составление проверочных работ на усвоение базовых учебных навыков.                  | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения электронного журнала          |
| <b>Май</b>                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                |                                                                                     |                                                                                                          |

|                                                                                  |                                                                     |                                            |                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1.Подведение итогов работы за год.<br>2.Выступление молодого специалиста на ШМО. | Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. | Отчёт о результатах наставнической работы. | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы). |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|

### Приложение 3

## Результативность. Профессиональный рост молодого педагога.

|                                                                                                                                                                                                                                                          |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ</p> <p><b>УДОСТОВЕРЕНИЕ</b><br/>О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ</p> <p><b>192416775822</b></p> <p>Документ о квалификации</p> <p>Регистрационный номер<br/>286695</p> <p>Город<br/>Абакан</p> <p>Дата выдачи<br/>24 августа 2022 г.</p> |  | <p>Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что</p> <p>Грибанова Елизавета Сергеевна</p> <p>с 16 августа 2022 г. по 24 августа 2022 г.</p> <p>прошел(а) повышение квалификации в (на)</p> <p>ООО «Институт развития образования,<br/>повышения квалификации и переподготовки»</p> <p>по дополнительной профессиональной программе<br/>«Оказание первой помощи в образовательной организации»</p> <p>в объёме<br/>36 часов</p> |  |
|                                                                                                                                                                      |  | <p>Руководитель </p> <p>Секретарь </p> <p>Д.Н. Сергоманов</p> <p>Е.В. Клапова</p>                                                                                                                                                                         |  |

# ДИПЛОМ

О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ

192416773065

*Документ о квалификации*

Диплом дает право на ведение нового  
вида профессиональной деятельности

Регистрационный номер

279798

Города

Абакан

Дата выдачи

16 августа 2022 г.

Настоящий диплом свидетельствует о том, что

Грибанова Елизавета Сергеевна

с 14 июня 2022 г. по 16 августа 2022 г.

прошел(а) профессиональную переподготовку в (на)

ООО «Институт развития образования, повышения квалификации и  
переподготовки»  
по программе  
«Педагог-дефектолог и его профессиональная деятельность».

Решением от

16 августа 2022 г.

диплом предоставляет право  
на ведение профессиональной деятельности в сфере

«образования»

и подтверждает присвоение квалификации

Педагог-дефектолог



Председатель комиссии

Е.А. Иванов

Руководитель

Д.Н. Сергоманов

Секретарь

Е.В. Клапова

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что

Грибанова Елизавета Сергеевна

с 16 августа 2022 г. по 24 августа 2022 г.

прошел(а) повышение квалификации в (на)

ООО «Институт развития образования,  
повышения квалификации и переподготовки»

по дополнительной профессиональной программе

«Классное руководство по ФГОС»

в объеме

36 часов

Руководитель  Д.Н. Сергоманов  
Секретарь  Е.В. Клапова

**УДОСТОВЕРЕНИЕ**  
О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

192416775834

Документ о квалификации

Регистрационный номер  
286725  
Город  
Абакан  
Дата выдачи  
24 августа 2022 г.



Приложение 4

Публикация в СМИ



ВСЕРОССИЙСКОЕ ИЗДАНИЕ  
“ПЕДРАЗВИТИЕ”

## СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПУБЛИКАЦИИ

Настоящим свидетельством подтверждается, что  
учитель-дефектолог  
МОУ Зебляковская средняя общеобразовательная школа  
п.Зебляки

**Грибанова Елизавета Сергеевна**

опубликовал(а) на официальном сайте издания [pedrazvitie.ru](http://pedrazvitie.ru)  
учебно-методический материал

Наименование материала: Статья  
Тема: "Мой наставник"  
Веб-адрес размещения публикации  
<http://pedrazvitie.ru/servisy/publik/publ?id=37112>

Главный редактор  
Ситникова Е.А.



АА №37112 от 19.10.2022 г.

Доменное имя в сети интернет [pedrazvitie.ru](http://pedrazvitie.ru)  
Св-во СМИ ЭЛ № ФС 77-60640 выдано РКН 20.01.2015