

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ПЕТРУНЬ"**

**"ПЕТРУНЬ СИКТСА ШӨР ШКОЛА"  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЕЛӨДАН СЬӨМКҮД УЧРЕЖДЕНИЕ**

ПРИНЯТА  
Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 31.08.2020

УТВЕРЖДЕНА  
Приказом директора  
МБОУ «СОШ с.Петрунь»  
от 31.08.2020 № 186

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2020-2021 учебный год**

**с.Петрунь 2020**

**Составители:**

Терентьев А.Ф., директор;

Филиппова Т.П., заместитель директора по УР.

Программа наставничества МБОУ «СОШ с.Петрунь» на 2020-2021 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»

3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

4. Календарный план работы Школы наставника

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» в МБОУ «СОШ с.Петрунь» (далее – ОО) разработана и осуществляется реализация Программа наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

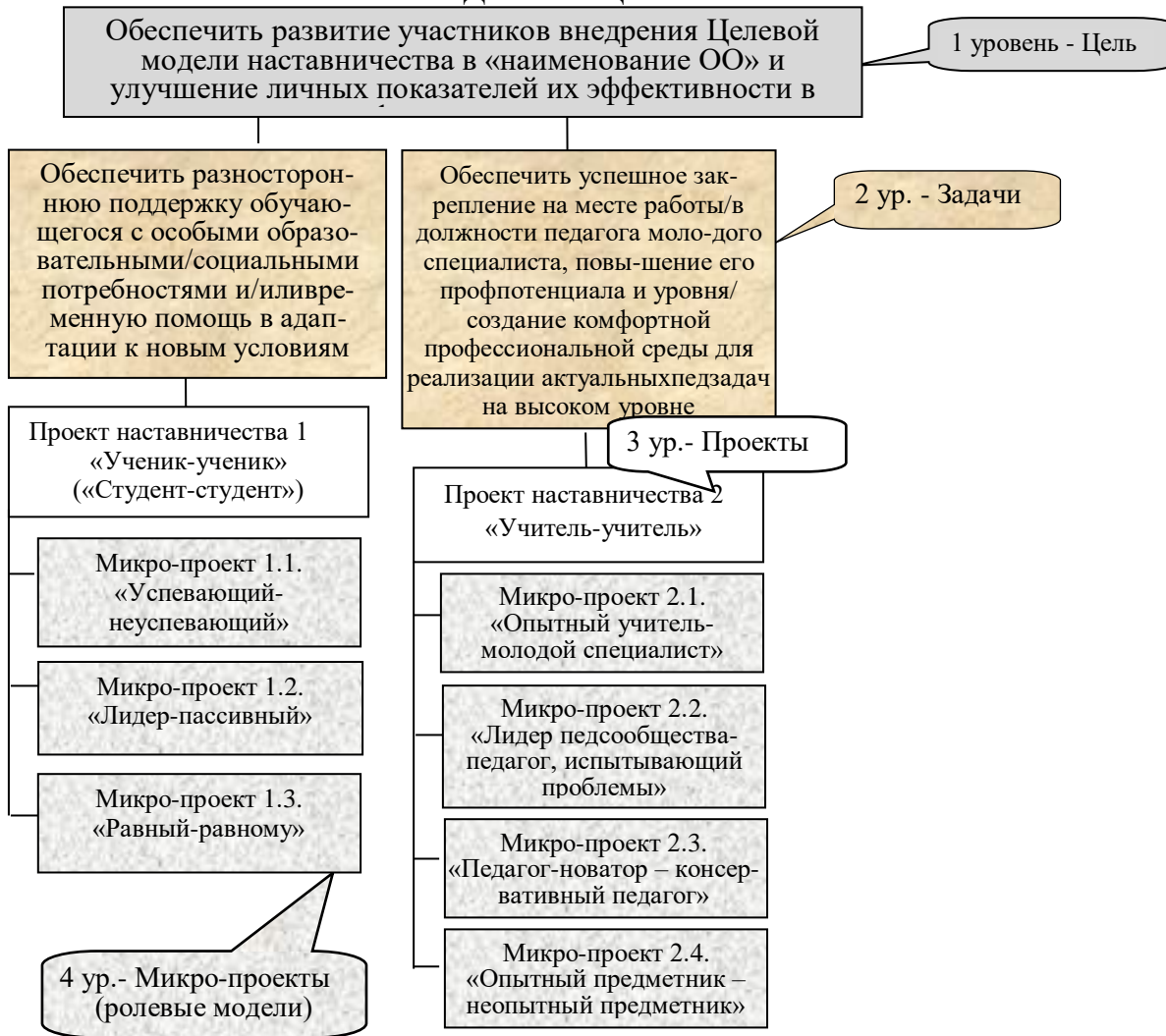
- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>При условии ее создания в ОО как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества

# 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

## ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

| Форма наставничества <sup>2</sup> | Вариации ролевых моделей  |
|-----------------------------------|---|
| Ученик-ученик (студент-студент)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>   |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | <ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul> |

<sup>2</sup> При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят



### 3.ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «Ученик - ученик (студент – студент)»**

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»<sup>3</sup>. Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О.,класс/группанаставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| №   | Проект, задание  | Срок | Планируемый результат <sup>4</sup>   | Фактический результат <sup>5</sup> | Оценка наставника |
|---|--|------|--|------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b> |  |      |  |                                    |                   |
| 1.1.  | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>6</sup>   |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;               |                                    |                   |
| 1.2.  | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития  |      | сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>7</sup>           |                                    |                   |
| 1.3.  | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем |      | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его |                                    |                   |

<sup>3</sup>Вариацией данной формы является форма наставничества «Студент – студент».

<sup>4</sup>В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>5</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>6</sup>Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

<sup>7</sup>Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.



|  |                        |  |            |  |  |
|--|------------------------|--|------------|--|--|
|  | мероприятий раздела 2. |  | реализации |  |  |
|--|------------------------|--|------------|--|--|

| <b>Раздел 2. Направления развития ученика/студента</b> |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| 2.1.   | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения   |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)   |  |
| 2.2.   | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр. |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...                          |  |
| 2.3.   | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности                               |  | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.   |  |
| 2.4.   | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности   |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты  |  |
| 2.5.   | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.                          |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности |  |
| 2.6.   | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта  |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата;<br>По итогам соревнования по ...   |  |
| 2.7.   | Выступить с докладом об ученическом проекте на ...   |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «...»   |  |
| 2.8.   | Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности   |  | Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)  |  |

|       |  |  |  |  |  |
|-------|--|--|--|--|--|
| 2.9.  | Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.) <sup>8</sup> |  | Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата                                  |  |  |
| 2.10. | Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства  |  | Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре |  |  |
| 2.11. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования                             |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе                      |  |  |
| 2.12. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития   |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.  |  |  |

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_  
20\_\_ г.

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>8</sup> С перечнем конкурсных и иных мероприятий, проводимых в Республике Коми, можно ознакомиться на Портале финансовой грамотности Республики Коми <http://fingram.rkomi.ru/pages/konkursy>

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| №  | Проект, задание   | Срок | Планируемый результат <sup>9</sup>   | Фактический результат <sup>10</sup> | Оценка наставника |
|--|---|------|--|-------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |   |      |  |                                     |                   |
| 1.1  | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития     |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |                                     |                   |
| 1.2  | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |      |  |                                     |                   |
| 1.3  | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.         |      | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей   |                                     |                   |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>11</sup></b>                          |   |      |  |                                     |                   |
| 2.1  | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.                   |      | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО       |                                     |                   |
| 2.2  | Изучить помещения ОО (основные помещения,   |      | Хорошая ориентация в   |                                     |                   |

<sup>9</sup>В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>10</sup>Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>11</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.  |  | здании ОО, знание аварийных выходов, ...   |  |  |
| 2.3  | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.4.   | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО  |  | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете    |  |  |
| 2.5.   | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)  |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения   |  |  |
| 2.6.   | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей   |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей   |  |  |
| 2.7.   | Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса  |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»                                   |  |  |
| 2.8.   | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности   |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...                            |  |  |
| <b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>12</sup></b> |  |  |  |  |  |
| 3.1.   | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) <sup>13</sup>  |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям        |  |  |

<sup>12</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>13</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

|      |  |  |  |  |  |
|------|--|--|--|--|--|
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога   |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...                     |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся                                      |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль про-ектов, тематические экскурсии, КВН ...             |  |  |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями<br><i>(перечислить)</i> |  |  |

|      |   |  |  |  |  |
|------|---|--|--|--|--|
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)   |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...  |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)   |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»  |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО  |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога   |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО  |  | Документы изучены  |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога   |  | По формату подготовлены ...  |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)   |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...) |  |  |
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики          |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности   |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности  |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...  |  | Подготовлена к публикации статья «...»   |  |  |
| 3.14 | ...   |  |  |  |  |

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| Мероприятие   | Сроки  | Ответственный  |
|---|--|--|
| Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)  | До ...2020   | Куратор  |
| Организация и проведение вводного совещания с наставниками  | Даты (от – до)   | Куратор  |
| Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками              | До ...2020   | Директор ОО  |
| Организация профразвития наставников, проведение обучения:<br>- по программе повышения квалификации «...» на базе ...;<br><br>- в рамках стажировки на базе «...» | До ...2020<br><br>примерные даты<br><br>примерные даты | Куратор<br><br>Организация, проводящая обучение<br><br>Принимающая организация |
| Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения  | До ...2020   | Куратор  |
| ...   |  |  |
| Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника  | До ...2020   | Куратор  |
| Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год                   | До ...2020   | Куратор  |
| ...   |  |  |