

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА ТИМОФЕЯ АЛЕКСАНДРОВИЧА САЕВИЧА Д.М.ГОРЬКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА АРХАНГЕЛЬСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН



Утверждаю
Директор школы Р.Д.Мазитова

Приказ № 23 от 02.02.2026г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»
(педагог-психолог – классный руководитель)
на 2026 - 2027 года
МБОУ СОШ им. Героя Советского союза Т.А.Саевича
д.М.Горький

Составитель: Соснина Г. А.

д. Максим Горький – 2026 г.

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Актуальность программы определяется тем, что профессия воспитатель (учитель) относится к разряду стрессогенных, требующих от педагога больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социальных исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность педагогов вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижение работоспособности. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции значительная часть педагогов (в соотношении с другими профессиями) страдает болезнями стресса — многочисленными соматическими и нервно психическими болезнями. Согласно исследованиям НИУ ВШЭ и РАНХиГС, более 65% российских педагогов демонстрируют симптомы профессионального выгорания различной степени тяжести. Классные руководители находятся в зоне максимального риска из-за:

- Мультизадачности: совмещение преподавания, администрирования, воспитательной работы и отчетности.
- Эмоциональной перегрузки: работа с конфликтами, сложными детьми, требовательными родителями.
- Ответственность без полномочий: высокая ответственность за результаты при ограниченных ресурсах влияния.

Данная программа очень актуальна для МОБУ СОШ д. М. Горький, так как у нас работают опытные педагоги, выполняющие функции классного руководителя с синдромом «профессионального выгорания», педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения и воспитания.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели:

Повышение уровня психолого-педагогической компетенции классных руководителей в вопросах психического здоровья и профилактике эмоционального выгорания, гармонизация психоэмоционального состояния. Также цель направлена на:

- формирование мотивации классных руководителей на самопознание и самореализацию;
- обучение психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- развитие коммуникативной компетенции, навыков конструктивного реагирования в напряженных ситуациях;
- развитие навыков рефлексии профессиональной деятельности.

Задачи:

- Познакомить классных руководителей с понятием «эмоциональное выгорание», симптомами его проявления, причинами возникновения и способами профилактики.
- Снизить уровень эмоционального напряжения.
- Содействовать активизации личностных ресурсных состояний.
- Сформировать установку на сохранение и укрепление психического здоровья.
- Сформировать мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Срок реализации программы: 2026-2027 год

Применяемая форма наставничества и технологии «педагог – педагог» («педагог-психолог – классный руководитель»)

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2026 – 2027 год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов, выполняющих функции классного руководителя МОБУ СОШ д. М. Горький с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставник- лидер педагогического сообщества – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

Анкета наставника

Ф.И.О. Соснина Г. А.

Моб. тел. 89961049076

Трудовой стаж: 36 лет

Должность в учреждении: педагог-психолог, учитель начальный классов

Личные достижения: высшая категория. Глубокое знание преподаваемой дисциплины.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

Наставляемые педагоги – классные руководители испытывающие проблемы

с опытом работы, но с проблемами в трансляции своего профессионального опыта коллегам, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий.

Ф.И.О. Шарафутдинова Дина Кашфулловна

Моб. тел. 89631331509

Ф.И.О. Мусина Динара Минулловна

Моб. тел. 89962912603

Ф.И.О. Латыпова Гульнур Рамиловна

Моб. тел. 89613568157

Ф.И.О. Фаляхиева Дания Кашфулловна

Моб. тел. 89875859319

Ф.И.О. Валеева Айгуль Тимерьяновна

Моб. тел. 89656443453

Ф.И.О. Чепайкина Лариса Викторовна

Моб. тел. 89173684667

Ф.И.О. Тараканова Ляйсан Хасановна

Моб. тел. 89613652298

Ф.И.О. Фрейман Надежда Викторовна

Моб. тел. 89053576417

Ф.И.О. Галиакбарова Нурия Фидаевна

Моб. тел. 89177934619

Ф.И.О. Баширова Гузель Рамильевна

Моб. тел. 89875845029

Ф.И.О. Янышева Эльвира Тагировна

Моб. тел. 89374937037

Общий запрос: наличие **симптомов профессионального выгорания**, которые негативно влияют на качество работы и психологическое благополучие классных руководителей..

2.2. Механизм управления программой

Принципы наставничества

Основное взаимодействие между участниками: «педагог-психолог – классный руководитель», классический вариант поддержки, который способен оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального и психологического роста классных руководителей, сформировать у опытных педагогов – классных руководителей мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Основными **принципами** работы со специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов наставничества, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно со специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста;

Требования к наставляемому:

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Формы и методы работы педагога-психолога-наставника с наставляемыми

- консультирование (индивидуальное, групповое);
 - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).
- Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ОУ.

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

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО классных руководителей, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2026 -2027 ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Классные руководители - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

План реализации мероприятий программы наставничества

№	Тема	Формат	Сроки	Результат работы
1	Анкетирование педагогов: «Оценка синдрома эмоционального выгорания». Обсуждение результатов диагностики.	Анкетирование. Беседа.	Февраль 2026 г.	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	Семинар практикум с элементами тренинга: «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика».	Тренинг	Март 2026 г.	Аналитическая справка
3	«Как не сгореть на работе»	Тренинг	Апрель 2026 г.	Аналитическая справка
4	«Работа с трудными родителями: стратегии без стресса»	Мастер-класс	Май 2026 г.	Аналитическая справка
5	«Цифровая гигиена педагога, классного руководителя»	Мастер-класс	Сентябрь 2026 г.	Аналитическая справка
6	«Арт-терапия для классных руководителей»	Тренинг	Октябрь 2026 г.	Аналитическая справка
7	Круглый стол с элементами тренинга: «Профилактика психофизических перегрузок и психоэмоционального напряжения по средствам психогимнастических упражнений и релаксации».	Круглый стол	Ноябрь 2026 г.	Аналитическая справка
8	Семинар-практикум с элементами тренинга по сплочению коллектива: «МЫ ВМЕСТЕ!» Анкета для педагогов:	Семинар-практикум	Декабрь 2026 г.	Аналитическая справка

	«Определение психологического климата в коллективе»			
9	Круглый стол: «Здоровье педагога» (дискуссия).	Круглый стол.	Январь 2027 г.	Аналитическая справка
10	Беседа с элементами тренинга: «Техники эффективной коммуникации».	Беседа.	Февраль 2027 г.	Аналитическая справка
11	Беседа с элементами тренинга: «Методы саморегуляции и релаксации».	Беседа.	Март 2027 г.	Аналитическая справка
12	Семинар-практикум: «Синхрोगимнастика по методу Х.Алиева».	Семинар-практикум.	Апрель 2027 г.	Аналитическая справка
13	Консультация-практикум: «Профилактика эмоционального выгорания педагогов с использованием метода «Нейрографика».	Консультация-практикум	Май 2027 г.	Аналитическая справка

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты

для наставляемых педагогов:

- снижение уровня эмоционального истощения;
- формирование индивидуальной «копилки» психологических ресурсов;
- освоение техник эмоциональной саморегуляции;
- восстановление профессиональной удовлетворенности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции

Для МОБУ СОШ д. М. Горький:

- улучшение психологического климата в коллективе;
- снижение количества конфликтных ситуаций с родителями;

- повышение эффективности воспитательной работы;
- создание модели устойчивой психологической поддержки педагогов;
- укрепление корпоративной культуры взаимопомощи.

Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

На начало года

Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? _____
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? _____
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? _____
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? _____
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? _____
7. Что Вы ожидаете от программы? _____
8. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____
9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] _____

Анкета наставника

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? _____
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе? _____
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым? _____
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? _____
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? _____
7. Насколько вам нравится работать наставником? _____
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы? _____

Конец года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником? _____

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

13. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
12. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Оценка наставников по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	