

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №12»  
Левокумского муниципального округа  
Ставропольского края



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**Наставник** Железовская Елена Николаевна

**Наставляемый** Абдулбекова Аминат Хизриевна

**Срок реализации** 1 год

с.Турксад  
2024г.

## ВВЕДЕНИЕ

**1. АКТУАЛЬНОСТЬ.** Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана в на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МКОУ СОШ №12.

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### **2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: педагоги

2.3. В МКОУ СОШ №12 организованы формы наставничества:

✓ «учитель – учитель»;

2.4.1. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.4.2. **Задачи программы:**

#### **2.5.4. Область применения в рамках образовательной программы.**

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3. ПРОБЛЕМЫ, РЕШАЕМЫЕ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ**

- ✓ Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- ✓ отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках реализуемой программы;
- ✓ отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- ✓ кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ✓ низкая учебная мотивация;
- ✓ коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

### **4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

- ✓ Преодоление профессионально-личностных кризисов.
- ✓ Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
- ✓ Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
- ✓ Повышение мотивации к достижению новых целей.
- ✓ Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни
- ✓ Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

### **5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ**

1. принятие (не осуждение наставляемого).
2. умение слушать и слышать.

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Основной** подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

**Деятельность наставника состоит из 3 этапов:**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Виды контроля работы молодого специалиста.**

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

### **Индивидуальный план работы**

<b>Содержание мероприятий</b>		<b>Формы и методы</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Контроль</b>
<b>Работа по предмету</b>	<b>Работа с нормативной документацией</b>			
1. Изучение ФГОС, рабочих программ по ОБЗР, календарно-тематического планирования, знакомство с УМК. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов и ведение журнала по технике безопасности на уроках ОБЗР.	1. Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, учебный план, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение школьной	наставничество, самообразование	сентябрь	контроль ведения журналов

2. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»		уроков.		ведения школьной документации.
1.Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока. 2. Анализ портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	наставничество, самообразование, посещение уроков.	март	посещение уроков, контроль ведения школьной документации, контроль ведения портфолио
1.Выступление молодого специалиста на ШМО. 2.Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы 3.Анкетирование: Профессиональные затруднения. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом.		наставничество, самообразование	апрель	контроль ведения школьной документации.
1.Подведение итогов работы за год. 2.Подготовка характеристики молодого специалиста.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	наставничество	май	собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)
1.Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий 2. Совместная разработка планов-конспектов уроков 3.Изучение методической литературы по образовательным предметам. 4.Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ 5.Участие молодого			постоянно	

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 к личности наставника;
- ✓ контроль хода Программы;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ✓ определение условий эффективной Программы;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

**Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы; развитие предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; 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, а

- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащённость;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

### **Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы**

**Форма наставничества «учитель - учитель»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Приложение 1

## **ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

### **1. Самообразование**

- 1.1. Курсы повышения квалификации
- 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
- 1.4. Методические разработки, публикации.

### **2. Повышения методических компетенций**

- 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
- 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
- 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

### **3. Учебная работа**

- 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
- 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

### Приложение 3

#### Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель–учитель».

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

#### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ–«да», то укажите, где \_\_\_\_\_

#### Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при ОбщениИ с наставником?	12345678910
4. На сколько полезными/интересными, Как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	12345678910
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	12345678910
6. Какой уровень поддержки Вы Ожидаете от наставника?	12345678910
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	12345678910
8. Насколько Вам важно ощущение Безопасности при работе с наставником?	12345678910
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	12345678910



## Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
  2. Если Ваш ответ—«да», то укажите, где \_\_\_\_\_
- 

### Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

3.Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	12345678910
4.Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	12345678910
5.Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	12345678910
6.Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	12345678910
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	12345678910
8.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	12345678910
9.Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	12345678910
10.Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	12345678910
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	12345678910

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_
- 

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_
-

## Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

### Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	12345678910
3. Насколько Вы оцениваете Включенность наставляемого в процесс?	12345678910
4. Насколько были полезны/интересны Групповые встречи?	12345678910
5. Насколько были полезны/интересны Личные встречи?	12345678910
6. Насколько удалось спланировать работу?	12345678910
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	12345678910
8. Насколько Вы довольны вашей Совместной работой?	12345678910
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	12345678910
10. Оцените полезность проекта для Вас?	12345678910

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)