

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Красногорская средняя общеобразовательная школа»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы  Л.Н.Прокашева  
Приказ № 97/Еб – бсн  
от «02» сентября 2024 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА № 5  
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Красногорское, 2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

1.2.Взаимосвязь с другими документами организации

1.3.Цель и задачи программы наставничества

1.4.Срок реализации программы

1.5.Применяемые формы наставничества и технологии

### 2. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

2.2 Механизм управления программой наставничества

### 3. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1 Организация контроля и оценки

### 4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима молодому учителю в МБОУ «Красногорская СОШ». Нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым учителем на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы.

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

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Красногорская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»;

«Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом работы методического объединения классных руководителей.

### **1.3.Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «Красногорская СОШ» направлена на достижение следующей цели: обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя в такую сферу профессиональной деятельности как классного руководителя; создание условий для приобретения им практических навыков, приемов, форм работы, методов, технологий организации работы классного руководителя.

#### **Задачи:**

1. Установление дефицитов молодого педагога;
2. Оказание методической помощи и поддержки для преодоления профессиональных дефицитов;
3. Оценивание промежуточных результатов, корректировка программы;
4. Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **Ожидаемые результаты**

*для молодого специалиста:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков при работе в роли классного руководителя;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики, физиологии и возрастной психологии;
- приобретения опыта в роли классного руководителя;

*для наставника:*

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

*для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодого специалиста;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации .

#### **1.4. Срок реализации программы**

**Данная программа наставничества** МБОУ «Красногорская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы ШМО классных руководителей составляется на год. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

**Начало реализации** программы наставничества с 02.09.2024 г., **срок окончания** 02.09. 2025 года.

#### **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие двух специалистов: наставляемого и наставника (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Применяемые технологии:

1. Супервизия. Суть технологии и цель. Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.

Адресность: молодой педагог.

2. Звезда Желаний. Суть, цель. Определение дефицитов и постановка цели для преодоления дефицитов.

Адресность: молодой педагог.

3. Технология позитивного оценивания. Суть, цель. Метод направленный на поддержку продвижения раскрытие потенциала педагога. Часто используется при анализе уроков и мероприятий. При этом дается перспектива по устранению замечаний.

Адресность: молодой педагог.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	Мартынова А.А.
Должность наставляемого	классный руководитель
Квалификационная категория	Без категории
Должность	классный руководитель
Образование	Средне-специальное
Какое учебное заведение окончил, факультет	Удмуртский республиканский социально-педагогический колледж
Год окончания	2022
Квалификация по диплому	Воспитатель
Педагогический стаж	0 лет
Год последней аттестации	-
Нагрузка	1 ставка

<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	Федорова Людмила Леонидовна
Должность наставляемого	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	первая
Должность	Учитель начальных классов
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	Глазовский Государственный педагогический институт
Год окончания	2005 г.
Квалификация по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	26 лет
Год последней аттестации	2023 г.
Нагрузка	14 часов / замдиректора по ВР

## 2.2 Основные участники программы и их функции

**Наставляемый, молодой** специалист, имеющий малый опыт работы с учениками.

Наставники для молодого специалиста классный руководитель, стаж работы 26 лет, имеющий положительный опыт в адаптации обучающихся.

**Для реализации поставленных задач наставник выполняет две функции или относятся к двум типам наставников:**

1. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2. Куратор - заместитель директора, которая отвечает за организацию всего цикла наставничества.

## 2.3. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:**

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении 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 адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 год.

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

**Формы и методы работы с молодым специалистом:** беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприя-

тия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

1. Администрация организации - участников;
2. Наставники - участники программы.
3. Педагог-психолог, социальный педагог.

4. Куратором программы наставничества является руководитель ШМО

наставников

#### **2.4. Формы контактов наставника и наставляемого**

	Форма	Описание
	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого



### III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет руководитель ШМО наставников.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании ШМО классных руководителей на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых. Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в ОО определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (за год)	Творческие работы	Уровень			
		Шк оль ный	Муни- ци- паль- ный	Реги- ональ ный	Федераль- ный / меж- дународный
Количество участников	<b>5 и более олимпиада на учи.ру</b>				
	2 – 4				
	0 – 1				
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более				
	20 — 49 %				
	<b>1 — 19%</b>				
<b>Внеурочная деятельность</b>					

Участие в проектах, интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	<b>5 и более</b>				
	1 – 4				
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	<b>50% и более</b>				
	20 — 49 %				
	1 — 19%				
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2—х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате				
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)				
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
<b>Итого</b>					

- 33 – 36 баллов - высокий уровень;
- **29- 32** баллов - средний уровень;
- 25-28 баллов - уровень ниже среднего;
- 0 – 24 баллов – низкий уровень

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

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов	Отметка о выполнении	Анализ результатов
<b>Методическое</b>	Планирование учебных занятий с обучающимися.	Взаимопосещение уроков «Основные требования к современному мероприятию»	4-5 раз в четверть	Май 2025		
<b>Психолого-педагогическое</b>	Взаимодействие с родителями обучающихся	Составление характеристики обучающегося. Организация взаимодействия педагога со школьным психологом, соц. педагогом, Отслеживание результатов в течение уч.	1 полугодие	Май 2025		

		года. Сотрудничество со службами сопровождения				
<b>Предметно-профессиональное</b>	Затруднения в составлении рабочей программы учебных предметов	Консультации по вопросам составления рабочей программы воспитания.	До 15 сентября	май 2025г.		
<b>Нормативно-правовое</b>	Затруднения при работе с нормативными документами.	Оказывать необходимую помощь при изучении документов.	Август - сентябрь	Сентябрь, октябрь	Изучены нормативные документы, определяющие служебную деятельность, функциональные обязанности занимаемой должности.	