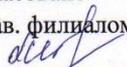


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»  
Первомайского муниципального округа Тамбовской области

«Согласовано»  
И.о.зав. филиалом  
  
М.И. Бредихина  
29.08.2024 г.



«Утверждаю»  
Директор школы  
  
Л.А. Груздева  
Приказ № 132/2 от 30.08.2024 г.

Персонализированная программа наставничества

Составитель: М.И. Бредихина, методист

Срок реализации: сентябрь 2024 – май 2025

## **Программа «Наставничество: учитель - учитель»**

### **Пояснительная записка**

Программа «Наставничество: учитель - учитель» создана с целью качественного решения задач в рамках национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества, обязательной к реализации во всех образовательных организациях Российской Федерации, разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества», с опорой на программу федерального проекта «Учитель будущего», через наставничество в школе решается задача профессионального роста педагогических работников.

В соответствии с новыми требованиями, предъявляемыми к учителю Профессиональным стандартом педагога с 1 января 2017 года, одной из ключевых задач образовательной политики является поддержка молодых специалистов. Реализуя эту модель, для повышения статуса профессии «Учитель» в филиале №1 МБОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» в селе Старосеславино проведена диагностика состояния ключевых компетенций молодых специалистов и учителей со стажем для выявления положительных качественных характеристик и пробелов в теории и практике. Принято решение использовать возможность раскрытия потенциала профессионального роста педагогических работников через наставническую деятельность направление «Опытный педагог-молодой специалист».

**Цель данной программы:** поддержка в образовательной организации наставником наставляемого, помощь ему в успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях в соответствии с требованиями обновлённого Федерального государственного образовательного стандарта.

#### **Задачи по реализации целевой модели наставничества:**

- Улучшение показателей в соответствии с обновлённым ФГОС СОО.
- Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов,
- Рост качественных и численных показателей педагогических кадров.
- Формирование общественного имиджа образовательной организации в муниципалитете, в регионе, в РФ.
- Взаимодействие при обучении, использование технологии передачи опыта для формирования компетенций не только молодого специалиста в новом коллективе, но и использование его потенциала при решении проблем педагога с большим стажем в мире новых образовательных технологий для создания ситуации заинтересованности и обоюдного профессионального роста.

**Срок реализации данной программы:** 2 года.

В соответствии с анализом результатов деятельности будет скорректирована программа на следующий за этим учебный год. По результатам программы будут выявлены причины успеха/неуспеха и способы повышения качества наставнической деятельности.

**Предмет наставничества:**

- Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности;
- Методические компетенции наставляемого;
- Взаимоотношения между всеми участниками учебно-воспитательного процесса в школе.

**Режим взаимодействия:** практико-ориентированный.

**Метод психолого-педагогического взаимодействия:** коуч-наставничество.

Предполагается:

- Контакт доверия между наставниками и наставляемыми для диагностики и анализа деятельности;
- Выявление места затруднения и предложение разных вариантов решения проблемы, использование обратной связи;
- Составление плана действий;
- Разные виды анализа результата.

Самокритичное отношение к своей деятельности как наставника, так и наставляемого (соотношение целей и средств, качественная подготовка к занятиям в соответствии с принципом «учителю должно быть трудно, чтобы ученику было легко»).

**В программе прописан круг обязанностей наставника для успешного осуществления намеченных целей:**

- 1 этап. Вводный.* Наставник сообщает молодому специалисту о существовании данной программы поддержки, вместе с психологом объясняет цели и задачи вводного этапа;
- 2 этап. Диагностический.* Проводится анкетирование. Мониторинг состояния компетенций молодого специалиста; совместно проводится анализ состояния с обучающей целью, определяются проблемные места в теории и практике;
- 3 этап. Планирование и реализация программ профессионального роста.* Совместно составляется план преодоления затруднений и программу профессионального роста. При необходимости используются возможности образовательной организации (формирующий контроль) с внесением корректировок;
- 4 этап. Оценочный.* Диагностика и анализ достигнутых результатов. Итоговая корректировка. При необходимости составление дополнительных программ профессионального роста.

**В филиале №1 МБОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» в селе Старосеславино применяются следующие формы и технологии наставничества:**

- индивидуальная форма (Анкетирование, самоанализ, хронометраж занятия, составление и презентация технологической карты урока, консультация);
- парная форма (технология сотрудничества, взаимный анализ-сравнение, занятия в виде «Педагогического дуэта»);
- групповая форма (технология КТД, мастер-класс, семинар,

педагогический совет, конкурс).

### **Виды деятельности молодого специалиста, осуществляемые под формирующим контролем наставника:**

- Работа в соответствии с должностными обязанностями;
- Изучение особенностей и осуществление работы по должности «Классный руководитель»;
- Изучение особенностей вариативной части воспитательной работы и реализация сотрудничества с детской общественной организацией «Орлята России»;
- Участие в работе методического объединения (традиционные и нетрадиционные формы проведения) с целью обмена опытом и пополнения своей методической копилки;
- Создание творческой предметно-пространственной среды в классе;
- Участие в конкурсах для развития и повышения квалификации педагогов и их профессионального роста;
- Анализ работы молодого специалиста по результатам анкетирования, мониторинга, взаимопосещения занятий урочной и внеурочной деятельности, состояния тетрадей, дневников учащихся, классного журнала (электронный вариант) и журнала классного руководителя, проведения родительских собраний и консультаций, решение спорных вопросов и соблюдение правил речевого этикета при личном общении и через мессенджер.

### **Данная программа реализуется на основе принципов:**

- Добровольности и активности;
- Уважения к личности и честности в достижении результата;
- Открытости и доверия;
- Сохранения индивидуальности и поиска себя в профессии;
- Жажды нового и уважения традиций;
- Ответственности, контроля и самоконтроля.

### **Планируемые результаты:**

1. Комфортность: при возникновении проблем молодой специалист имеет возможность получения качественной квалифицированной помощи без ощущения неловкости от незнания.
2. Включение молодого специалиста в психолого-педагогическую и методическую деятельность.
3. Понимание молодым специалистом своего творческого педагогического потенциала и качественное использование его при достижении целей профессионального роста.
4. Трансляция опыта молодого специалиста по реализации учебных программ и программ дополнительного образования, а так же вариативной части образовательного процесса.
5. Желание работать в данной образовательной организации или в данной отрасли.

## Этапы, мероприятия и результаты реализации программы

№ п/п	Название этапа. Основное содержание.	Мероприятия, сроки.	Действия наставника и наставляемого	Результат
1.	<b>Вводный.</b> <i>Школьная администрация в соответствии с качественным и</i>	Заседание «Организация наставнической деятельности «учитель-учитель».	Знакомство наставника и наставляемого.	Определение взаимоотношений для последующей работы.
2.	<i>количественным изменением в кадровом составе выдвигает инициативу использования наставнической деятельности. Наставник сообщает молодому специалисту о существовании данной программы поддержки, вместе с психологом объясняет цели и задачи вводного этапа</i>	Индивидуальная беседа. <i>Август.</i> Психологическая помощь: снятие тревожности при формировании понятия о коуч-наставничестве. <i>Август.</i>	<u>Наставник:</u> в корректной доверительной форме объясняет цель общения и располагает к себе. <u>Наставляемый:</u> адекватно реагирует на предлагаемую помощь и выражает согласие пройти диагностику компетенций.	Понимание цели и задач вводного этапа. Готовность к участию в программе «Наставничество». Снижение или снятие уровня тревожности молодого специалиста.
3.		Рисунок в цвете «Я в школе». <i>Август.</i>	<u>Наставник:</u> помогает соотнести «я-концепцию» с видением школы или класса. <u>Наставляемый:</u> пробует представить эмоциональные ощущения.	Раскрытие и прогнозирование своего отношения к предстоящей деятельности.

4.	<i><b>Диагностический.</b> Проводится анкетирование. Мониторинг состояния компетенций молодого специалиста;</i>	Анкетирование «Я в профессии» <i>Сентябрь.</i>	<u>Наставляемый:</u> сообщает достоверные сведения о себе. <u>Наставник:</u> определяет направление деятельности	Сравнение представлений с реальным положением.  Появление помощи при затруднении.
5.	<i>совместно проводится анализ состояния с обучающей целью, определяются</i>	Мониторинг состояния компетенций молодого специалиста. <i>Сентябрь.</i>	<u>Наставляемый:</u> составляет «Карту своих умений» <u>Наставник:</u> консультирует.	
6.	<i>проблемные места в теории и практике.</i>	Анализ и самоанализ «Мои «плюсы» и «минусы»». <i>Сентябрь.</i>	<u>Наставник:</u> анализирует полученные результаты и помогает молодому специалисту составить самоанализ. <u>Наставляемый:</u> осознаёт своё знание/незнание и понимает необходимость активных действий по раскрытию потенциала и ликвидации пробелов.	Активная позиция молодого специалиста.  Ощущение нужности для наставника.  Появление совместной цели организации наставнической деятельности «Учитель-учитель», направленной на результат.
7.	<i><b>Планирование и реализация программ профессионального роста.</b> Совместно составляется план преодоления</i>	Семинар для участников ПН «Правовые стороны и наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»». Составление	<u>Наставник:</u> организует работу с документами. <u>Наставляемый:</u> учится вести документацию как средство анализа и фиксации деятельности.	Умение молодого специалиста работать с документами, в том числе и по анализу своей деятельности

	затруднений и программу профессионального роста. При необходимости используются возможности образовательной организации (формирующий контроль) с внесением корректировок.	дорожной карты «Самообразование». Сентябрь.		по самообразованию.
8.		Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам. Сентябрь-май.	<u>Наставляемый:</u> определяет круг вопросов, вызывающих затруднение <u>Наставник:</u> помогает систематизировать вопросы в соответствии с дорожной картой и корректирует дальнейшие действия.	Практическое решение: - создание банка методической помощи (в том числе использование ЭОР); - составление памяток; - составление картотеки вопросов и ответов.
9.		Методическое консультирование «Педагогическая мастерская». Октябрь.	<u>Наставник:</u> делится опытом в использовании технологий достижения успеха учениками. <u>Наставляемый:</u> определяет технологии наиболее подходящие в данной ситуации.	Умение молодого специалиста ориентироваться в подборе технологий наиболее отвечающих для реализации определённых целей.
10.		Взаимопосещение уроков с последующим самоанализом и анализом. Сентябрь-май.	<u>Наставник:</u> даёт образец учебно-методической деятельности <u>Наставляемый:</u> учится выявлять проблемные места и находить выходы из затруднения	Соответствие характера работы обновлённому ФГОС . Появление у молодого специалиста уверенности в своих действиях.

11.	<p>Взаимопосещение внеурочных занятий с последующим самоанализом и анализом. <i>Сентябрь-май.</i></p>	<p><u>Наставник:</u> показывает формы, виды, технологии деятельности при работе с детьми, организации их пребывания в школе, организации их личного пространства. <u>Наставляемый:</u> учится выявлять проблемные места и находить выходы из затруднения.</p>	<p>Соответствие характера работы обновлённому ФГОС . Появление у молодого специалиста уверенности в своих действиях.</p>
12.	<p>Взаимопосещение родительских собраний. <i>Сентябрь-май.</i></p>	<p><u>Наставник:</u> предлагает формы работы с родителями, консультирует по проблемным вопросам. <u>Наставляемый:</u> составляет график проведения РС, подбирает формы общения, делает анализ РС, планирует нестандартные формы РС с детьми.</p>	<p>Соответствие характера работы обновлённому ФГОС . Появление у молодого специалиста уверенности в своих действиях.</p>
13.	<p>Беседа «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по проблемным вопросам реализации ФГОС». <i>Ноябрь.</i></p>	<p><u>Наставник:</u> помогает молодому специалисту подготовить сообщение по ряду вопросов, выявленных при анкетировании и диагностике <u>Наставляемый:</u> планирует повышение своей квалификации</p>	<p>Ликвидация частичная пробелов в профессиональных компетенциях молодых педагогов.</p>

			через МС, МО, курсы, самообучение.	
14.		Практическое занятие «Самообразование как фактор повышения компетентности педагога». <i>Декабрь-январь.</i>	<u>Наставляемый:</u> делится успехами в самообразовании. <u>Наставник:</u> определяет виды деятельности по подготовке к публичному представлению опыта по работе с молодым специалистом.	Ликвидация частичная пробелов в профессиональных компетенциях молодых педагогов. Умение осуществлять коррекцию своей деятельности.
15.		Участие в профессиональных конкурсах <i>В т.г.</i>	<u>Наставник:</u> сопровождает участника конкурса в течение всего периода, помогает в выборе предмета, технологий, оформления демонстрационного и раздаточного материала, подготовке к самоанализу. <u>Наставляемый:</u> самостоятельно, с опорой на помощь наставника мобилизует все свои новообразования и стремится успешно выступить в конкурсе.	Представление своего опыта молодым педагогом публично. Уверенность в умении профессионально работать на имидж своей школы.
16.		Проект по реализации рабочих программ	<u>Наставник:</u> представляет своего подопечного как активного учителя,	Молодой учитель готов к реализации рабочих

		«Молодой учитель в школе». <i>Апрель-май.</i>	профессионально развивающегося и способного реализовать рабочие программы в полном объёме. <u>Наставляемый:</u> реализуя рабочие программы, делает их в соответствии с требованиями ФГОС и осуществляет индивидуальный и дифференцированный подход к своим подопечным.	программ в полном объёме.
17.		Консультация «Конструирование рабочих программ. Виды рабочих программ. Способы создания рабочих программ с использованием ЭОР». <i>Май-июнь.</i>	<u>Наставляемый:</u> излагает своё понимание в этом вопросе. <u>Наставник:</u> привлекает наставляемого к анализу готовых программ и помогает в создании универсальной формы учебной программы.	Молодой специалист вырабатывает способность самостоятельно и с помощью ЭОР конструировать рабочие программы по определённому предмету или внеурочной деятельности.
18.	<b>Оценочный.</b> <i>Диагностика и анализ достигнутых результатов. Итоговая корректировка. При необходимости составление дополнительных программ</i>	«Диагностика и анализ достигнутых результатов педагогического наставничества».	<u>Наставляемый:</u> проводит занятие и проводит анализ-сравнение достигнутых результатов. <u>Наставник:</u> представляет материалы работы с молодым специалистом, предлагает	Владение методом диагностики, анализа и сравнения своей деятельности.

	<i>профессиональн ого роста.</i>		заслушать его отчёт на педагогическом совете.	
19.		Педагогический совет. Отчёт молодого специалиста по теме «Профессиональн ый рост учителей — путь к успешному будущему учеников».	<u>Наставник:</u> рассказывает о путях реализации программы «Наставничество: учитель - учитель», о трудностях и находках. <u>Наставляемый:</u> демонстрирует понимание сути процесса, презентует продукты своего труда: лучшую технологическую карту, рабочую программы с применением ЭОР, наиболее результативную технологию, творческие работы учеников (не менее трёх), проект КТД (в рамках общественного объединения детей «Орлята России»).	Опыт публичного выступления и трансляция своих достижений. Уверенность в своих силах и успешность в профессии.
20.		Составление дополнительных программ профессионально го роста. <i>Июнь.</i>	<u>Наставник:</u> помощь в выявлении новых дефицитов. <u>Наставляемый:</u> продолжение самообразования.	Продолжение продуктивного взаимодействи я в педагогическо м сообществе.

Сокращения в таблице:

ПН — педагогическое наставничество.

Коуч - наставник.

ЭОР — электронный образовательный ресурс.

РС — родительские собрания.

МС — методический семинар.

МО — методическое объединение.

КТД -коллективное творческое дело.