

Управление образования Администрации Ольского  
муниципального округа  
МКОУ "ООШ с. Талон"

**Муниципальный конкурс  
«Лучшие практики наставничества»**

Персонализированная программа  
наставничества  
**«Эстафета знаний и опыта»**

**Номинация:  
Педагог-педагог**

**Золоташкина Н. В.  
Учитель математики**

**с. Талон, 2022 год**

## **1. Пояснительная записка**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них

мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают два вновь прибывших учителя, одна из которых учится заочно в педагогическом институте.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная мной программа тесно связана с действующими документами школы: АООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным журналом и журналом по технике безопасности.

### **Цель и задачи программы наставничества**

**Цель:** максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации, успешного закрепления на месте работы в должности педагога, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

- 1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Отследить динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО учителей-предметников составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию,

добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (не осуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

### **Оцениваемые результаты**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

**Режим работы:** очный, онлайн.

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

### **II Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм

- оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
  3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
  4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
  5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели и др.).
  6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
  7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
  8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

### **Ожидаемые результаты для всех участников программы**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных

возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

**Необходимые ресурсы для реализации практики** (кадровые, материально-технические, педагог учитель – наставляемый).

**Материально-технические:** современное оборудование

**Методические:** наработанные формы трансляции педагогического опыта.

**Уникальность практики**

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

**Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Модели наставничества применяемы в практике:**

- Традиционная форма наставничества («один-на-один»).
- Реверсивное (взаимное) наставничество – опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. А также молодой специалист может помочь наставнику с вопросами, в которых второй менее разбирается ( компьютер, мессенджеры).
- Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник

оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта, проведение мастер-класса, открытых мероприятий и др.

- Партнерское наставничество – подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: педагог – педагог.
- Виртуальное (дистанционное) наставничество.

### План профессионального роста

Направления работы	Сроки достижения	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	2022-2023	Ознакомление с содержанием ФГОС (консультации, семинар-практикум, педсовет, МО, вебинары). Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником.	Изучить, информационное сопровождение
Совершенствование методологического мастерства	Ежемесячно	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВсОШ.	Повышение профессионального мастерства.
Изучение методической литературы	Ежемесячно	Каталог педагогических идей. Полезные ссылки.	Анализ научных статей. Составление
Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Ежемесячно	Участие в курсах повышения квалификации.	Повышение профессионального мастерства.

Участие в профессиональных конкурсах	В течение года	Районный конкурс педагогического мастерства.	Диссеминация педагогического опыта.
Повышение качества образования	2022-2023	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Формирование учебного портфолио.	Совершенствование условий для со временного образования и
Публикации	2022-2023	Публикация Всероссийский педагогический журнал «Современный урок»	Диссеминация педагогического опыта.



**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности**

Содержание мероприятий			Конт-роль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией	
<b>Сентябрь</b>			
<p>1.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".</p> <p>4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p><b>Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию</b></p> <p>Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы.</p> <p>Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей.</p>	<p>1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.</p> <p>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников.</p>	<p>1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, АООП, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности).</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники).</p>	<p>Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p> <p>Контроль анализа контрольных работ.</p>
<b>Октябрь</b>			
<p>Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>Совместная разработка планов-конспектов уроков</p> <p>Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>Занятие: «Методика проведения урока», «Слагаемые успешности урока», « Основные требования к современному уроку»,</p>	<p>1.Изучение документации о проведении уроков.</p> <p>2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов.</p> <p>Посещение уроков.</p> <p>Контроль ведения школьной</p>

	«Факторы, которые влияют на качество преподавания».	«Типы и формы уроков».	документации.
<b>Ноябрь</b>			
1. Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия»	1. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти» 2. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.
<b>Декабрь</b>			
1. Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2. Практикум «Формы и методы работы на уроке».	1. Тренинг: «Учись строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1. Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.
<b>Январь</b>			
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС.	Анализ различных стилей педагогического общения	Смообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока).
<b>Февраль</b>			
1. Практикум: Методы активизации познавательной	1. Индивидуальные беседы с	1. Изучение документов по	Посещение уроков.

деятельности учащихся. 2.Видеоуроки.	родителями Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	ФГОС.	Контроль ведения школьной документа ции.
<b>Март</b>			
1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках и во внеурочных занятиях. 2. Воспитательная работа.	1. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогическог о общения»; «Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха».	1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессиональн ого портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документа ции. Контроль ведения портфолио
<b>Апрель</b>			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам. 2. Практикум: Самоанализ урока.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога на уроке со слабыми учениками».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документа ции.
<b>Май</b>			
1.Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на ШМО. Организация проверки ЗУН у учащихся. Составление предварительного плана учебно- методической работы на следующий год.	1.Оказание помощи отчета о работе.	1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации.	Собеседова ние по итогам года (успеваемо сть, качество, выполни е программы )

**Ожидаемым результатом** правильной организации работы наставников и наставляемых будет:

для наставляемого:

1. Стабильный уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциальных потенциалов.

2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.

3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).

5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.

6. Наличие Программы профессионального саморазвития каждого наставляемого. 7. Успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

1. Повышение квалификации.

2. Эффективный способ профессиональной самореализации.

3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.

для образовательной организации:

1. Успешная адаптация начинающих педагогов.

2. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательной организации;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Оценка эффективности программы**

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

В основе этой программы лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

– **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

- **изменения в знаниях** и их оценки;
- **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
- **общая оценка результатов** для образовательной организации:

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Итак, основным результатом наставнической деятельности - продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому. Идея наставничества требует искать наиболее эффективные технологии для развития личности и ее социализации, ускорения ее адаптации к изменяющимся социальным условиям. От наставников требуется развивать широкий спектр компетенций, учитывающих современные стратегические тренды развития экономики, социальной сферы и системы образования. Воплощая идеи наставничества, можно достаточно быстро и эффективно решать задачи взросления подрастающего поколения.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество – это базовая функция менеджмента, профессиональные взаимоотношения, в которых более опытный сотрудник (наставник) помогает менее опытному (наставляемому) в приобретении конкретных знаний и навыков для работы и повышения своей компетентности. При таких взаимоотношениях выигрывают все стороны: наставники, молодые сотрудники и организация, т.к. это помогает сохранять и преумножать знания внутри компании и обеспечивать работникам новые возможности.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О.

Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива
  - новизна деятельности;
  - условия работы;
  - возможность экспериментирования;
  - пример и влияние коллег и руководителя;
  - организация труда;
  - доверие;
  - возможность профессионального роста.

**Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Владеют в достаточной степени	Затрудняются ответить	Не владеют
<b>Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине/модулю				
2	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом учебного занятия				
<b>Методическая готовность к практике обучения</b>					
1	Умение самостоятельно составлять план занятия				
2	Умение вызвать интерес обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего учебного занятия				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				

9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				



### Список литературы и интернет ресурсов

1. Акимов А.М. Персонализированный подход к формированию информационной компетентности руководителя образовательной организации в системе дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №4. – С. 296 – 299.
2. Багракова А.Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. №4. С. 296—311.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
4. Головицина Ю.Б. Клуб «Профессиональный дуэт» как одна из форм работы со студентами-специалистами // Методист. – 2016. – № 7. – С. 17—22.  
[https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/mentoring\\_models\\_personnel\\_earning.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_earning.shtml)
5. Казакова Е.И. Персонализированная модель образования: методическое пособие / Е. И. Казакова, Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов. – М.: АНО «Платформановой школы», 2019. – С. 27 –33.
- 6.<https://savitar-agidel.ru/wp-content/uploads/2023/02/formy-metody-i-tehnologii-nastavnichestva.pdf>
- 7.[http://kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/23822\\_pamytk\\_a\\_nastavnikam.pdf](http://kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/23822_pamytk_a_nastavnikam.pdf)
- 8.<https://lil21.petsu.ru/journal/article.php?id=1947>
- 9.<https://hrbazaar.ru/articles/mirovye-praktiki-ispolzovaniya-sistemy-nastavnichestva/>
- 10.<https://ramrdu.edumsko.ru/activity/nastavnik>