

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗАСИЖЬЕВСКАЯ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА ЯРЦЕВСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ИНН 6727006207, КПП 672701001, БИК 04661401, 215841, д.Засижье Ярцевского района  
Смоленской области ул.Школьная д.2 тел/факс 8(48143)96400, 8(48143)96435, e-mail:  
zasigie@yandex.ru**

**Индивидуальная программа  
наставничества**

**Форма наставничества: «педагог-педагог»**

**ФИО наставника: Панова Любовь Васильевна**

**ФИО наставляемой: Козловская Наталья Сергеевна**

**Срок реализации программы: сентябрь 2023 –май 2025 год**

## 1. Пояснительная записка

Учитель, воспитай ученика,  
Чтоб было, у кого потом учиться!....

Борис Левин

### Актуальность разработки программы наставничества

Ни для кого не секрет, что преимущества наставничества бесчисленны. Исследования показывают, что хорошее наставничество может привести к большому успеху в карьере, включая профессиональный рост, повышение и расширение возможностей. Организации, в которых есть подобные программы по обучению молодых специалистов, вознаграждаются более высоким уровнем вовлеченности сотрудников, обмена знаниями.

Хотя эти статистические данные обнадеживают, важно помнить, что наставничество - это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Истина заключается в том, что эффективное наставничество требует усилий, как со стороны наставника, так и со стороны подопечного. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь.

Чтобы в школе молодые специалисты с первых дней чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач. Системный подход к данной проблеме позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе.

Особенностью данной практики является тот факт, что наставляемая Наталья Сергеевна является выпускницей нашей школы, моей ученицей. Поэтому нас связывают не только приятные воспоминания о прожитых школьных уроках, но и процесс установления взаимопонимания с педагогическим коллективом проходит гораздо быстрее.

Здесь мне пришлось столкнуться с проблемой восприятия Натальи Сергеевны не как выпускницы нашей школы, а как коллеги, единомышленника, соратника по работе.

Данная практика позволяет обогатить знания моей наставляемой, совершенствовать её навыки преподавания и профессионального развития.

**Цель работы:** создание в ОУ условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

**Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителя в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

**Обучение молодого специалиста ведется через:**

- обучение педагога на рабочем месте, практику наставничества, участие в работе методических объединений;
- самообразование, самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- организацию методического сопровождения деятельности молодого специалиста.

**План работы с наставляемой составляет 2 года.**

**Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»**

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МБОУ Засижевской СШ с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество.

## **2.Содержание программы**

### **Основные участники программы и их функции**

**Наставник (Панова Л.В.)** создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств **наставляемой (Козловской Н.С.)**, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу.

### **Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)**

**Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемой;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### Формы и методы работы:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, игры, творческие мастерские, лекции, круглые столы, мастер-классы наставника и др).

### План реализации мероприятий программы наставничества

№	Мероприятие	сроки
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемой. Работа с документацией.	Сентябрь 2023
2.	Круглый стол «Современный урок. Требования к организации»	Октябрь 2023
3.	Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»	Ноябрь 2023
4.	Новогодний квест для педагогов «В лабиринте педагогических идей»	Декабрь 2023
5.	Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»	Январь 2024
6.	Тренинг «Учитель и родитель»	Февраль 2024
7.	Круглый стол «Мудрость в повседневных конфликтах»	Март 2024
8.	Индивидуальные консультации	По необходимости
9.	Практикум «Оценка и отметка как средства взаимодействия на ученика»	Апрель 2024
10.	Подведение итогов года. Самоанализ наставляемой «Мои достижения»	Май 2024
11.	Деловая игра «Психологическое благополучие педагога»	Сентябрь 2024
12.	Педагогические дебаты «Ситуация SOS на занятиях...»	Октябрь 2024
13.	Семинар «Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств обучающихся»	Ноябрь 2024
14.	Совместная разработка программы кружка по гражданско-патриотическому воспитанию «Я – гражданин России»	Декабрь 2024
15.	Психолого-педагогический консилиум «Работа с одаренными детьми в рамках Центра образования «Точка роста». Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах и НПК»	Январь 2025
16.	Посещение открытых уроков и внеурочных занятий в центре «Точка роста» педагогов ОУ. Анализ.  Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.  Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	2023-2025
17.	Творческая мастерская «Работа моей мечты»	Февраль 2025
18.	Мастер - класс наставника «Осень жизни» (с использованием технологии развития критического мышления)	Март 2025
19.	Создание портфолио наставляемой.	Апрель 2025
20.	Итоги реализации программы. Отчет наставника и наставляемой.	Май 2025г.

### **3. Оценка результатов программы и ее эффективности**

#### ***Ожидаемые результаты для наставляемой:***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

#### ***Ожидаемые результаты для наставника:***

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

#### ***Ожидаемые результаты для МБОУ Засижьевской СШ:***

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

#### ***Индикативные показатели:***

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС НОО;
- умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятия;
- овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП НОО, уровня формирования УУД обучающихся;
- становление педагога как профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

#### ***Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества***

- личная удовлетворенность наставника и наставляемого.
- опрос
- анкета наставляемого

## Приложения

### *Анкета наставляемого (начало года)*

*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?
7. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?
8. Что Вы ожидаете от программы?
9. Что для Вас является особенно ценным в программе?
10. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

### *Анкета наставника (начало года)*

*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?
3. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?
4. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?
5. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?
6. Насколько вам нравится работать наставником?
7. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?

### *Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого) (конец года)*

*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?
- 3) Ощущали ли Вы поддержку наставника?
- 4) Насколько полезна была помощь наставника?
- 5) Насколько был понятен план работы с наставником?
- 6) Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
- 7) Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
- 8) Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
- 9) Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
- 10) Что для Вас особенно ценно было в программе?
- 11) Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
- 12) Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
- 13) Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
- 14) Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

### *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?
11. Что особенно ценно для Вас было в программе?
12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
13. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
16. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

### ***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: \_\_\_\_\_

<b><i>Параметры</i></b>	<b><i>Оценка</i></b>
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	
Насколько успешно добиваются 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: \_\_\_\_\_

<b><i>Параметры</i></b>	<b><i>Оценка</i></b>
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	
Здоровьесбережение	
Насколько успешно добиваются ожидаемых результатов при реализации программы	