

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Крайненская средняя школа» Сакского района Республики Крым

РАССМОТРЕНО педагогическим советом  
МБОУ «Крайненская средняя школа» Сакского  
района Республики Крым Протокол от 23.11.2022  
г. № 9

УТВЕРЖДЕНО  
директор МБОУ  
«Крайненская средняя школа»  
Н.Н.Демко  
Приказ от 23.11.2022 г. № 196



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ  
УЧИТЕЛЕМ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ**

**Наставник:** *Калугин Юрий Анатольевич*  
**Наставляемый:** *Аблаева Алие Асановна*  
**Срок реализации:** *1 год*

**Крайнее , 2022**

## ВВЕДЕНИЕ

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 прошли 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 «Образование» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Крайненская средняя школа».

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: молодой учитель и учитель-наставник

2.3. В МБОУ «Крайненская средняя школа» организованы формы наставничества: «учитель - учитель».

2.4. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности учителя 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.

#### 2.5. Задачи программы:

- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;

- организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога-психолога на творческое использование передового опыта педагогов и психологов в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к профессиональной деятельности в

целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

#### 2.6. Портрет участников.

**Наставник:** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**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.

**Наставник-предметник:** опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.7. **Результатом организации работы наставников** является 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, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### 2.8. 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);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### 2.9. 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. 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;
- Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

### 4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

#### 5.1. Принципы наставничества:

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

#### 5.2. Основные направления работы:

##### Организация наставничества.

- Помощь в изучении нормативно - правовых и инструктивных документов учителя, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- Помощи в анализе и конструировании адаптированных программ для детей с ОВЗ;
- Помощь в подборе методического и диагностического инструментария, проведении диагностических, профилактических и консультативных мероприятий;
- Организация практикумов, консультаций, мастер-классов с целью совершенствования профессионализма молодого специалиста;
- Анализ результатов профессиональной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, потребностей, затруднений;
- Взаимное посещение уроков с целью обмена опытом, совершенствование методики работы;
- Ознакомление молодого специалиста с новинками нормативно - правовой, учебно - методической и справочной литературы.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемого к деятельности, предоставляя ему методическую, психологопедагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

##### Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого специалиста проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности молодого специалиста, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявляются проблемные зоны в работе наставляемого, ведется работа по

выявлению причин возникших трудностей: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения психологическими практиками; затруднения в организации психологического сопровождения в общеобразовательной организации.

#### **Составление планов работы с наставляемыми.**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению психологического сопровождения в общеобразовательной организации ;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий с учащимися с ОВЗ;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности наставляемых, систематическое изучение их профессиональных проблем;
- оказание помощи в участии в профессиональных конкурсах, творческих мероприятиях;
- взаимопосещение занятий и мероприятий.

#### **5.3. Формы и методы работы наставника с молодыми специалистами:**

- репродуктивные, наблюдение, беседа;
- информационные;
- психолого-педагогическая рефлексия, посещение и анализ открытых мероприятий, развитие творческого потенциала молодых специалистов, мотивация участия в инновационной деятельности.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (при работе с документацией учителя, в организации практической деятельности);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных учителей, их последующий анализ.

**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 педагога-психолога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

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

В работе с молодым специалистом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале профессиональной деятельности проводится **обзорный**

**контроль.** Он проводится путем посещения занятий, проводимых диагностик. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого учителя. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль.** Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого учителя. **Повторный контроль** позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

### **Примечание**

В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

В разделе «Вывод» указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

В разделе «Рекомендации» отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Приложение 3

### **Образец отчета молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО \_\_\_\_\_

Должность - \_\_\_\_\_

Педагогический стаж - \_\_\_\_\_

Стаж работы в школе - \_\_\_\_\_

Недельная нагрузка - \_\_\_\_\_

За отчетный 20\_\_ - 20\_\_ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование;
  - 1.1. Курсы повышения квалификации;
  - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где);
  - 1.3. Изучение психолого-педагогической, научно-методической литературы;
  - 1.4. Взаимопосещение занятий (сколько занятий посетили).
2. Собственно-профессиональная деятельность:
  - 2.1. Открытые занятия (тема, дата, класс);
  - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, Педагогических советах (тема, дата);
  - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение).
3. Работа с детьми:
  - 3.1. Классы, в которых работала;
  - 3.2. Качество проводимой работы
  - 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения);
  - 3.4. Работа со слабоуспевающими детьми;
  - 3.5. Работа с родителями, педагогическим коллективом;

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).

**ОТЧЕТ  
об итогах наставничества**

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Методическое объединение \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с ""20 \_\_\_\_\_ г. по ""20 \_\_\_\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель  | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|---|--|
| Знания по профилю работы  |  |
| Навыки по профилю работы  |  |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей                                       |  |
| Результаты работы   |  |
| Отношение к работе  |  |
| Работоспособность   |  |
| Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях) |  |
| Дисциплинированность  |  |
| Взаимоотношение с коллегами   |  |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности              |  |

Вывод

Рекомендации

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" \_\_\_\_ "20 \_\_\_\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись молодого специалиста)



## СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Общеобразовательное учреждение \_\_\_\_\_  
 Молодой специалист \_\_\_\_\_

| Название диагностируемой позиции  | Испытываю проблемы |          |     |
|---|--------------------|----------|-----|
|   | да                 | частично | нет |
| <b>1. Нормативно-правовая база</b>  |                    |          |     |
| - знание федерального закона «Об образовании в РФ»;<br>- перечень обязательной документации учителя в образовательной организации;<br>- оформление , справок, отчетов др.<br>- составление плана работы на год; |                    |          |     |
| <b>2. Проведение занятий</b>  |                    |          |     |
| 2.1.Разработка учебных рабочих программ   |                    |          |     |
| 2.2. Моделирование занятия: -целеполагание;<br>- содержание;<br>- методики;<br>- приёмы:  |                    |          |     |
| 2.3.Реализация занятия  |                    |          |     |
| 2.4.Осуществление рефлексии   |                    |          |     |
| 2.5. Анализ и самоанализ занятия  |                    |          |     |
| <b>3. Психолого-педагогическое сопровождение в ОУ</b>   |                    |          |     |
| - проведение психологических диагностик   |                    |          |     |
| - осуществление профилактической и просветительской работы  |                    |          |     |
| - проведение консультативной работы   |                    |          |     |
| <b>4. Хотелось бы:</b>  |                    |          |     |
| - послушать:  |                    |          |     |
| - изучить:  |                    |          |     |
| - обсудить:   |                    |          |     |
| - увидеть:  |                    |          |     |
| - попробовать:  |                    |          |     |

5.5. Примерное планирование работы наставника с молодым специалистом  
на 2022-2023 учебный год (ноябрь-май)

| Сроки          | Содержание работы   | Ответственные  |
|----------------|---|--|
| В течение года | Консультативная помощь (по необходимости)   | Педагог-наставник, администрация школы                           |
| ноябрь         | <b>Участие в конкурсах:</b> консультация в подготовке ученической мановской работы по русскому<br><b>Работа со школьной документацией:</b> оформление пакета документов<br><b>Практическая работа:</b> составление поурочных планов, помощь в организации проведения пробных сочинений, работа в ЭЛЖУР.<br><b>Анкетирование</b> на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций | Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы |
| декабрь        | <b>Работа со школьной документацией:</b> помощь в оформлении отчета за 1 полугодие  | Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы |
| январь         | Помощь в подготовке информационных буклетов для участников ГИА.<br><b>Практическая работа:</b> помощь в организации участников образовательного процесса при подготовке к ГИА.<br><b>Работа со школьной документацией:</b> ведение журналов   | Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы |
| февраль        | <b>Практическая работа:</b> практическое занятие молодого специалиста (структура занятия, целеполагание, составление плана).<br><b>Работа со школьной документацией:</b> папка обязательной документации  | Педагог-наставник, администрация школы                           |
| март           | Диагностическая работа. Проективные методики.<br><b>Практическая работа:</b> практическое применение проективных методик.   | Педагог-наставник, администрация школы                           |
| апрель         | <b>Работа со школьной документацией:</b> оформление протоколов консультаций, бесед педагогов, работающих с детьми ОВЗ.  | Педагог-наставник, администрация школы                           |

|     |   |   |
|-----|---|---|
| май | Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста. Выводы.<br><b>Работа со школьной документацией:</b> помощь в написании отчетов за год. | Педагог-наставник,<br>администрация школы |
|-----|---|---|



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 25910413180194252715292873429998908689710672461

Владелец Демко Надежда Николаевна

Действителен с 01.09.2023 по 31.08.2024