

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 1»

---

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ №1  
г. Михайловска А.Н. Иванова



**Персонализированная программа  
наставничества**

Учителя- наставника Лунько Татьяна Дмитриевна  
над молодым специалистом Киселевой Екатериной Алексеевной  
на 2022/ 2023 учебный год.

г. Михайловск 2022 г.

---

### **Актуальность программы**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. В дошкольной системе не всегда работают специалисты, имеющие профильное – дошкольное образование, что приводит к трудностям в профессиональной деятельности, а специалисты, вновь принятые на работу и не имеющие профильного образования, имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы. Родители, воспитанники и администрация образовательной организации ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Период вхождения специалиста в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или, все-таки сдастся, и найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Программа наставничества нацелена на работу с педагогом, не имеющим профильного – дошкольного образования и имеющим небольшой стаж работы в дошкольном образовании. Имея не профильное образование (учитель начальных классов, педагог не имеющий опыта работы по специальности), педагог испытывает потребность в овладении методиками и технологиями воспитания и обучения дошкольников и специфике общения с родителями дошколят. Решению этих задач будет способствовать создание системы наставничества, что позволит эффективно оптимизировать процесс вхождения наставляемого педагога в новую специальность, повысит уровень его профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Разовьет его мотивацию к саморазвитию и самореализации. Срок реализации программы: 1 год.

### **Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

**Цель программы** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества. Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества с использованием следующей формы: «Наставник-тьютор – педагог, не имеющий профессионального образования и показывающий низкие образовательные результаты

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ СОШ № 1;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **Ожидаемые результаты:**

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской

деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ контроль хода Программы наставничества;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ✓ определение условий эффективной Программы наставничества;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности			

	современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

### **Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- ✓ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- ✓ численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- ✓ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- ✓ снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- ✓ снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- ✓ поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- ✓ создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
- ✓

### **Мероприятия по популяризации роли наставника.**

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- ✓ Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- ✓ Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- ✓ Доска почета «Лучшие наставники».
- ✓ Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- ✓ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- ✓ Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

### Дорожная карта

№ п/п	Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления наставничества
1.	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов: 1. Самоопределение (саморефлексия) педагога 2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога 3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной общеобразовательной организации 4. Составление дорожной карты индивидуального образовательного маршрута 5. Реализация дорожной карты 6. Корректировка дорожной карты 7. Рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута	октябрь-май	Экспертно-методический совет	Заместитель директора по УВР Бирюкова С.В. и Гурылева И.В., руководители ШМО, наставники	Определение трудностей, разработка и утверждение персонализированной программы наставничества Самостоятельное планирование педагогической деятельности наставляемым педагогом
2.	1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)	октябрь	Консультации, собеседование, моделирование	Заместитель директора по УВР Бирюкова С.В. и	У наставляемого сформированы навыки ведения



	<p>2. Знакомство с сайтом МБОУ СОШ №1 и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя:  УСТАВ МБОУ СОШ №1;  Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ №1;  Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации;  Положение о внутренней системе оценки качества образования МБОУ СОШ №1;  Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся;  Календарный учебный график на учебный год; Список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.  3. Инструктаж по работе с электронным журналом.  4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.  5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>		Работа наставника и молодого специалиста	Гурылева И.В., руководители ШМО	документации, оформлен пакет педагогической документации. Повышение уровня профессиональной компетенции педагога
3.	<p>1. Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения.  2. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).  3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p>	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста. Групповая	Заместитель директора по УВР Бирюкова С.В. и Гурылева И.В., руководители ШМО, коллег	Повышение уровня профессиональной компетенции педагога
4.	<p>Анализ урока. Виды анализа.  2. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы</p>	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста.	Учителя-предметники	Повышение уровня профессиональной компетенции педагога
5.	Методы и приемы развития познавательной	декабрь	Круглый стол	Заместитель	Повышение уровня

	мотивации учащихся 2. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников		Работа наставника и молодого специалиста	директора по УВР Бирюкова С.В. и Гурылева И.В.,	профессиональной компетенции педагога
6.	Работа по организации развития и совершенствования кабинета. 2. Работа с дневниками учащихся. Применение документа «Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации»	январь	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Учителя-предметники	Повышение уровня профессиональной компетенции педагога
7.	Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. 2. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Руководители ШМО, коллеги	Формирование качеств успешного взаимодействия наставляемого педагога и обучающихся
8.	Проектная работа на уроках и во внеурочное время. 2. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. 3. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы Самостоятельно, заседания ШМО	Заместитель директора по УВР Бирюкова С.В. и Гурылева И.В., руководители ШМО, коллеги	
9.	1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя	февраль	Практическое занятие		
10.	Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	март	Групповая Работа наставника и молодого специалиста.	Учителя-предметники	
11.	Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель		Консультация Работа наставника и	Повышение уровня профессиональной компетенции

				молодого педагога	педагога
12.	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	май	Собеседование	Заместитель директора по УВР Бирюкова С.В. и Гурылева И.В., руководители ШМО, коллеги	Анализ выполнения персонализированной программы наставничества. Планирование работы на следующий год
13.	Отчет наставника о работе за год	май			

## Приложение 1.

### АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности:

✓ в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.

✓ в проведении уроков: да; нет; частично.

✓ в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.

✓ в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.

✓ в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;

✓ другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет ли для вас трудность:

✓ формулировка целей урока: да; нет; частично.

✓ выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока: да; нет; частично;

✓ мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;

✓ формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;

✓ создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;

✓ подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;

✓ активизация учащихся в обучении да; нет; частично;

✓ организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;

✓ организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;

✓ организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;

✓ развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;

✓ другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

✓ самообразованию;

✓ практико-ориентированному семинару; – курсам повышения квалификации;

✓ мастер-классам;

✓ творческим лабораториям;

✓ индивидуальной помощи со стороны наставника;

✓ предметным кафедрам;

✓ школе начинающего учителя;

✓ другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– типы уроков, методика их подготовки и проведения;

– методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

– приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;

– учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;

– психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

– урегулирование конфликтных ситуаций; – формы работы с родителями;

– формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

## ОТЧЕТ-АНКЕТА

НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ  
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке

наставничества \_\_\_\_\_

(ФИО наставника)

в отношении \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
  - Личные консультации в заранее определенное время
  - Личные консультации по мере возникновения необходимости
  - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_