

муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 14»



«Утверждаю»  
Директор МКОУ «СОШ № 14»

Степаненко Л.В.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Педагог наставник – Мясникова Т.Ф.

Новый специалист – Калтаева А.М.

Составитель: педагог-наставник Мясникова Т.Ф.

Срок реализации: 3 года

п. Ага-Батыр  
2024-2025 учебный год

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Персонализированная программа целевой модели наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» составлена и разработана для нового специалиста, учителя начальных классов и математики Калтаевой А.М., с целью разносторонней поддержки нового специалиста для успешного закрепления на месте работы в школе.

### **АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Поддержка молодых и новых специалистов – одна из ключевых задач «МКОУ СОШ № 14», данная программа индивидуальна и актуальна для Калтаевой А.М. учителя математики, которой необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя математики, классного руководителя.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с молодым и новым специалистом на уровне образовательной организации.

**Срок реализации программы:** 3 года

**ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

### **ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:**

1. Способствовать планированию карьеры молодого и нового специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
2. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию нового специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
4. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
5. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
7. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

### **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

## ➤ **Форма наставничества МКОУ «СОШ № 14» «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Основные задачи этой формы наставничества являются: успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МКОУ «СОШ № 14».

### ➤ **Модель взаимодействия «опытный педагог – новый специалист»**

Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения новым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Цель – поддержка приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

### ➤ **Формы и методы**

Беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

### ➤ **Деятельность наставника**

**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 учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

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

#### **Наставляемые:**

**Калтаева Асият Магомедовна** – учитель начальных классов и математики;

#### **Наставники для молодых специалистов:**

**Мясникова Татьяна Федоровна** – учитель математики;

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **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.

➤ **Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### «УЧИТЕЛЬ \_ УЧИТЕЛЬ»

#### 1 этап (2023-2024 учебный год)

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
<p>Адаптация к новому месту работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомление с традициями. Выбор и назначение наставников.</li> <li>- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;</li> <li>- приспособление к физическим и психологическим нагрузкам;</li> <li>- изучение особенностей работы с детьми с ОВЗ;</li> <li>- ознакомление с новыми обязанностями.</li> </ul>	Собеседование	В течение года	
<p>Установление взаимоотношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- установление контактов с администрацией учреждения;</li> <li>- установление взаимоотношений с коллегами;</li> <li>- установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.</li> </ul>	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	
<p>Анкетирование (выявление профессионального дефицита)</p>	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита
<p>Изучение нормативных документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативные документы федерального, регионального значения</li> <li>- нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса.</li> <li>- работа с документами педагога</li> </ul>	Работа с документами	В течение года	Собеседование.
<p>Разработка и утверждение ИОМ.</p>	Собеседование	Сентябрь	
<p>Выбор темы самообразования</p>	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

**2 этап  
2024-2025г.**

<b>Содержание работы</b>	<b>Формы работы и методы взаимодействия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результаты выполнения</b>
Прохождение курсовой подготовки, повышение квалификации		В течение года	
Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	План воспитательной работы педагога. План работы.
Ведение документации педагога и социального педагога	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение года по мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформление стендов и т.п.
Работа над методической темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	В течение года	План работы над методической темой отчет о работе над методической темой мероприятия в рамках работы ШМО и ГМО.
Посещение мероприятий внутри школы и городских методических объединений (педсоветы, семинары-практикумы).	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений. Пополнение методической копилки.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий.

Взаимопосещение занятий (работа специалистов ППК –психолог)	Консультация + открытый показ педагогической деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на заседании кафедры учителей начальных классов.
Разработка методического и дидактического материала	Деловые и ролевые игры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Размещение на сайте учреждения материалов.
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Портфолио педагога.

**3 этап  
2025-2026 г.**

<b>Содержание работы</b>	<b>Формы работы и методы взаимодействия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Форма подведения итогов</b>
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор и анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	В течение года	
Работа с сайтами	Консультация	В течение года	<i>Формирование электронного портфолио педагога, методической копилки</i>
Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.

Проведение открытых занятий (обмен опытом)		По графику	
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	
Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Накопление и систематизирование материала
Участие в профессиональных конкурсах, ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение года По графику	
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце каждого учебного года	<i>Отчет педагога о результатах работы в учебном году</i>

### **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит 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.

#### **Ожидаемые результаты**

##### ***для молодого специалиста:***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

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

***для образовательной организации:***

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.

**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 РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **➤ Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель СП.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в семестр по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.