

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЧЕРНУШИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы



А.И.Берестов
2024 год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
средняя общеобразовательная школа
на 2024-2025 учебный год
(форма «УЧИТЕЛЬ» - «УЧИТЕЛЬ»)

Е.А.Даньшева – куратор программы
наставничества в ОО

с. Новая Чернушка, 2024 г

Пояснительная записка

Технология наставничества на современном этапе является актуальной проблемой теории и методики образования. Ее концептуальная основа (обучение через передачу опыта) является ядром традиционного обучения. Наставничество как процесс передачи от старшего к младшим, от более опытного к менее опытному – было основой для развития общества. В современной школе остро стоит проблема с кадрами, не исключение и наша школа. В школу приходят не только молодые специалисты с педагогическим образованием, но и специалисты из других школ или других отраслей прошедших переподготовку.

Такому учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении в новом коллективе. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Под программой наставничества в образовательной организации следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с педагогом, находящимся в адаптации на новом месте.

Форма наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Предполагает взаимодействие нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим коллеге разностороннюю поддержку.

Цель - успешное закрепление на новом месте работы в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать нового педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать новому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Срок реализации программы с 1 сентября 2024 г. по 31 мая 2025 г.

Принципы наставничества

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

Формы организации наставничества:

1. Беседы;
2. Индивидуальные теоретические занятия;
3. Взамопосещение уроков.

Ожидаемые результаты внедрения модели наставничества

- высокий уровень включенности новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциалов;
- улучшение психологического климата в школе;
- повышение уровня образовательной подготовки;
- новые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе школы;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форманаставничества–способреализациицелевоймоделичерезорганизацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий информирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри МБОУ Чернушинской СОШ, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков и ценностей. Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а так же непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставляемый–участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и

профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: непосредственная передача живого опыта от человека к человеку; доверительные отношения.

Характеристика участников формы наставничества «УЧИТЕЛЬ–УЧИТЕЛЬ»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|--|--|
| | Кто может быть | Молодой специалист |
| <ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), Испытывающий трудности с организацией Учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> | <p>Специалист ,находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> |

Реализация программы наставничества

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник -наставляемый.

- Проведение организационной встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встреч планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- Реализация программы наставничества осуществляется в течение календарного года.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планировании.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

Обязанности наставника:

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с другими документами, содержащими оценку его работы, давать понятные объяснения.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Разработать совместно с наставником план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Учитель –учитель».**

Анкетанаставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____ Оцените баллами от 1 до 10, где

1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программах наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза от организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| довольны совместной работой? | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. Как часто Вы ожидаете проведения мероприятий по развитию конкретных | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкетанаставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____ Оцените баллами от 1 до 10, где

1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт отработки программы наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо Васшей помощью наставляемый владеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо Васшей помощью наставляемый владеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы с вашей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (после завершения работы) формы наставничества
«Учитель – Учитель».**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый владеет необходимыми теоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 8.Наскольконаставляемыйов ладелнеобходимыми практическиминавыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качествопрограммы профессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 10. Включенность наставляемых в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы своей роли?

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Форма наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ф.И.О.наставника –Данышева Елена Александровна - учитель географии и классный руководитель 8 клсса МБОУ Чернушинская СОШ (учитель первой квалификационной категории)

Ф.И.О.наставляемого – Захваткина Фаина Аркадиевна - учитель русского языка и литературы и классный руковдитель 9 класса МБОУ Чернушинская СОШ (учитель первой квалификационной категории)

Срокосуществованияплана : с 01.09.2024.по31.05.2025г.

| № п\п | Мероприятия | Сроки | Ответственный |
|-------|--|------------------|---------------------------------------|
| 1 | Составление образовательных программ в конструкторе рабочих программ | Сентябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 2 | Работа с родителями. Проведение родительского собрания | Октябрь | Наставник |
| 3 | Внеурочная деятельность с обучающимися. Движение Первых. | Ноябрь - декабрь | Наставник, зам.директора по ВР |
| 4 | Взаимопосещение уроков в школе | Январь - февраль | Наставник, зам.по УВР |
| 5 | Отчетное мероприятие «Как мы учились» | Март | Наставник, зам.по УВР |
| 6 | Диагностика результатов. | Май | Наставник |

