

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Алтайская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО  
МКОУ Алтайская СОШ  
\_\_\_\_\_Петрова

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МКОУ Алтайская  
\_\_\_\_\_Чернобровина  
Приказ №266 -од  
от "13.10.2024

**Программа наставничества молодых специалистов**

**Целевая модель «Учитель - учитель»**

Составитель : Петрова А.В.  
Учитель начальных классов

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Срок реализации программы для молодого специалиста 3 года.

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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.

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

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Партнеры** – это участники в какой-либо совместной деятельности.

## ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

### Цель:

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на уровне интернатуры и стажировки, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

### Задачи:

1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработать и реализовать программу наставничества.
3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Обеспечить инфраструктурную и материально-техническую реализацию программы наставничества.
5. Осуществить персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Осуществить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества.
7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).
9. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.
10. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
11. Способствовать планированию профессиональной карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
12. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
13. Совместное планирование урока молодого специалиста с учителем- наставником, анализ проведенных уроков, взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста молодого специалиста).

**Формы методической работы образовательной организации с молодыми специалистами:**

- пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников);
- активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

### **Для молодого специалиста:**

- создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие электронного ресурса и 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 молодых специалистов;
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

### **Оцениваемые результаты:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Дорожная карта работы  
с молодым специалистом**

<b>№ п/ п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Ответствен ный</b>
	<b>Сентябрь</b>	
	Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала.	Наставник
1.2	Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах Взаимопосещение уроков.	Наставник
1.3	Оказание помощи в планировании методической работы на год	Руководитель МО
<b>2</b>	<b>Октябрь</b>	
2.1	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	Наставни к и заместит ель директор а по УР
2.2	Работа по методической теме, применение педагогических технологий в соответствии с выбранной темой	Чукомина О.В.
2.3	Практические занятия «Способы и приемы активизации познавательной деятельности обучающихся»; «Инновационные процессы в образовании»	Наставник
2.4	Выполнение единых требований к ведению тетрадей	Руководитель МО
<b>3</b>	<b>Ноябрь</b>	
3.1	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти Консультация «Участие в профессиональных конкурсах»	Заместитель директора
3.2	Изучение передового опыта работы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Ведение профессионального портфолио	Чукомина О.В.
3.3	Практические занятия «Методы работы с одаренными детьми» Взаимопосещение уроков	Наставник- Петрова А.В.
3.4	Участие в заседании методического объединения Проверка выполнения программы	Руководители МО- Петрова А.В.
<b>4</b>	<b>Декабрь - Январь</b>	
4.1	Анализ работы за первое полугодие	Заместитель директора

4.2	Взаимопосещение уроков Разработка КИМов, дидактических материалов	Чукомина О.В.и наставник – Петрова А.В.
4.3	Практические занятия «Использование интернет ресурсов при обучении»; «Практика исследовательской деятельности с обучающимися по предмету»	Наставник- Петрова А.В.
4.4	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Руководители МО- Петрова А.В.
<b>5</b>	<b>Февраль</b>	
5.1	Консультации «Публичное представление своего опыта работы»	Чукомина О.В.- наставник – Петрова А.В.
5.2	Анализ деятельности по теме самообразования	Чукомина О.В.
5.3	Посещение и анализ уроков Оценивание дидактических материалов, созданных молодым специалистом	Наставник- Петрова А.В.
5.4	Анализ работы молодого специалиста по теме самообразования	Руководитель МО- Петрова А.В.
<b>6</b>	<b>Март</b>	
6.1	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста Консультация «О подготовке презентации работы в паре наставник – наставляемый»»	Наставни к – Петрова А.В.
	Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти	Наставник – Петрова А.В.
6.2	Проверка выполнения программы Взаимопосещение уроков	Наставники
6.3	Анализ работы молодого специалиста по реализации ФГОС	Руководите льМО- Петров а А.В.
<b>7</b>	<b>Апрель</b>	
7.1	Консультация «Вопросы ВПР»	Наставник – Петрова А.В.
7.2	Подготовка к промежуточной аттестации Составление итоговых работ для проверки	Чукомина О.В.и наставник – Петрова А.В.
7.3	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста Практическое занятие «Применение коррекционных методик обучения детей с низкой мотивацией к учению»	Наставник

<b>8</b>	<b>Май</b>	
8.1	Подведение итогов работы наставников и стажеров за трехлетний периодсовместной деятельности.	наставник – Петрова А.В.
8.2	Отчет молодого специалиста о проделанной работе	Чукомина О.В.
8.3	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ;	Руководитель МО





