

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8**

**Рассмотрено**

на ШМО учителей  
естественно-  
математического цикла  
МКОУ ООШ №8  
 /Адоньев С.В./

**Согласовано**

Зам. директора по УВР  
 Домашова Е.В.

**Утверждаю**

Директор МКОУ ООШ №8  
 И.А. Ловянникова  
Приказ №141/2 от  
02.09.2024г.



**Индивидуальная программа  
наставничества**

**Форма наставничества: «педагог-педагог»**

**Срок реализации программы: сентябрь 2024 –май 2025 год**

**с. Труновское, 2024 год**

## **1. Пояснительная записка**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

#### **Задачи:**

- Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
- Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.
- 

#### **Срок реализации программы: 1 год**

сентябрь 2024 – май 2025 года

#### **Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»**

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МКОУ ООШ№8 с наставником-консультантом.

## **2. Содержание программы**

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

**Наставник- лидер педагогического сообщества** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

### **Анкета наставника**

Ф.И.О. Домашова Е.В.

Трудовой стаж: 19 лет

Должность в учреждении: заместитель директора по УВР

Личные достижения: высшая категория. Глубокое знание преподаваемых дисциплин.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

## **Наставляемые педагоги**

Ф.И.О. Тумашев С.В.

Запрос: Потребность в передаче опыта и приобретении новых знаний.

## **Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)**

### **Принципы наставничества**

- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми**

- консультирование;
  - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).
- Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического совершенствования.

## План реализации мероприятий программы наставничества

| № | Мероприятие                                                                                                                                               | сроки      | Деятельность наставника                                                                                                      | Результат работы                           |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых                                                                                | сентябрь   | Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Аналитическая справка, отражающая проблемы |
| 2 | Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности»                                                                                              | октябрь    | Организация работы «Круглого стола»                                                                                          | Протокол заседания                         |
| 3 | Индивидуальные консультации                                                                                                                               | по запросу | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога                                                 | Программы                                  |
| 4 | Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся».                                                                     | ноябрь     | Организация работы «Круглого стола»                                                                                          | Протокол заседания                         |
| 5 | Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе.                                                | декабрь    | Организация работы «Круглого стола»                                                                                          | Протокол заседания                         |
| 6 | Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств у обучающихся.                                                                     | март       | Организация работы «Круглого стола»                                                                                          | Протокол заседания                         |
| 7 | Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его профилактики.                                                                                  | апрель     | Организация работы «Круглого стола»                                                                                          | Протокол заседания                         |
| 8 | Открытые занятия, семинары наставника, педагогов ДДТ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для | апрель     | Организация работы «Круглого стола»                                                                                          |                                            |

|    |                                                                                      |                |                                                                                  |                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
|    | самостоятельного проектирования занятия.                                             |                |                                                                                  |                                          |
| 9  | Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся. | май            | Организация работы «Круглого стола»                                              | Протокол заседания                       |
| 10 | Освоение современных образовательных технологий                                      | в течение года | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагога.                 | Протоколы                                |
| 11 | Создание портфолио наставляемого                                                     | май            | Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником. | Наличие портфолио наставляемого педагога |
| 12 | Итоги реализации программы                                                           | май            | Подготовка отчета наставника и наставляемых                                      | отчет                                    |

### 3. Оценка результатов программы и ее эффективности

#### Ожидаемые результаты

##### *для наставляемого педагога:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

##### *для наставника:*

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

##### **Для МКОУ ООШ №8:**

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

#### **Индикативные показатели**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС НОО.

3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

#### **4. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

##### **На начало года**

###### **Анкета наставляемого**

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником \_\_\_\_\_
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? \_\_\_\_\_
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? \_\_\_\_\_
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? \_\_\_\_\_
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? \_\_\_\_\_
6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? \_\_\_\_\_
7. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_
8. Что для Вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_
9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

###### **Анкета наставника**

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? \_\_\_\_\_
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе? \_\_\_\_\_
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым? \_\_\_\_\_
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? \_\_\_\_\_
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? \_\_\_\_\_
7. Насколько вам нравится работать наставником? \_\_\_\_\_
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы? \_\_\_\_\_

##### **Конец года.**

###### **Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)**

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

1. Насколько комфортно было общение с наставником?

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?
6. Насколько был понятен план работы с наставником?
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

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

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

15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

#### **Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)**

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
12. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Оценка наставников по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

| <b>Параметры</b>                                                                  | <b>Оценка</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Этика общения и чувство эмпатии                                                   |               |
| Умение донести свою мысль, материал                                               |               |
| Профессиональные знания по дисциплинам                                            |               |
| Развитие лидерских качеств                                                        |               |
| Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность |               |
| На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы      |               |

**Оценка наставляемого по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

| <b>Параметры</b>                                                                   | <b>Оценка</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Этика общения и чувство эмпатии                                                    |               |
| Профессиональные знания по дисциплинам                                             |               |
| Развитие лидерских качеств                                                         |               |
| Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца |               |
| Саморазвитие                                                                       |               |
| Здоровье сбережение                                                                |               |
| На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы       |               |