

Казённое общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского округа – Югры
«Солнечная школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»

Персонализированная программа наставничества
«Практикум успеха»

педагога-наставника Гостеевой Инны Викторовны

2025 год

Пояснительная записка

Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать повышению мотивации наставляемого к дальнейшему профессиональному развитию;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

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

Программа предполагает форму наставничества «учитель – учитель». Данная форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя образовательной организации;
- 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.

В рамках данной формы наставничества в школе-интернате реализуется следующая программа ролевых взаимодействий:

«педагог новатор – педагог, испытывающий затруднения» конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, а также оказывает помощь по овладению современными программами и цифровыми навыками и технологиями. Данная персонализированная программа наставничества является краткосрочной.

Нормативная база

Нормативной базой разработки программы являются документы:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010.
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».

- Локальные акты образовательной организации: положение о наставничестве.

Форма наставничества

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

Форма наставничества: учитель – учитель

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Этапы реализации программы

Процесс наставнического взаимодействия следует *этапам*:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.
2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.
3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:
 - выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по профессиональным компетенциям;
 - определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
 - формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.
4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.
5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

Виды наставничества:

Ситуационное наставничество—наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Реверсивное наставничество – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, индивидуальные консультации и др.).

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Информационная карточка

	Наставляемый	Наставник
Название учебного заведения, регион	КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ОВЗ» Сургутский район, поселок Солнечный	
ФИО педагога, занимаемая должность	Муьмиджоновна Рухшона Туалиевна учитель	Гостеева Инна Викторовна учитель
Образование	Средне-профессиональное: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Педагогический колледж» г. Орск Квалификация учитель начальных классов. По специальности 44.02.02 преподавание в начальных классах 2017г.	Высшее
Педагогический стаж	8 лет	32 года
Квалификационная категория	Первая по должности «учитель»	Высшая по должности «учитель», педагог-наставник.
Дата аттестации	-	2022г.
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	«Компетенции классных руководителей и педагогов школ в вопросах профилактики суицидального поведения учащихся. Профилактика детской безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» 180ч., 2024г.	«Технология проведения экспертизы в образовании: проекты, программы педагогической деятельности», 2021г., 72ч. «Правила гигиены. Использование новейших технологий в организации образовательного процесса», 2021г., 72ч. «Эффективное управление процессом формирования и развития функциональной грамотности: теория и практика», 2022г.,
Награды, поощрения	-	Достижения в профессиональной деятельности отмечены Почетной грамотой Министерства просвещения РФ, Приказ Минпросвещения России от 22.05.2023г. №155/н. Почетной грамотой и нагрудным знаком Думы ХМАО-Югры, Постановление №220 от 31.03.2022г. Почетной грамотой Департамента образования и Молодежной политики ХМАО-Югры, Приказ №888 от 30.09.2013г. Благодарственным письмом Председателя Думы ХМАО-Югры, Приказ №152 от 11.09.2017г.
Дополнительные сведения		-
Срок реализации программы	01.09.2025г.-28.02.2026г. (6 месяцев)	01.09.2025г.-28.02.2026г. (6 месяцев)

Дорожная карта внедрения наставничества «учитель-учитель»

ФИО наставляемого Муьмиджонова Р.Т.

ФИО педагога-наставника Гостеева И.В.

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2025г. по «28» февраля 2026г.

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Методы работы	Ожидаемые результаты	Примечание
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования работы	Консультативная помощь по разработке плана работы на учебный год. \ Составление индивидуального расписания.	Сентябрь	Консультативная помощь	План работы	
	Консультация по проведению диагностики, заполнение диагностических бланков.	Сентябрь-октябрь	Консультативная помощь	Результаты диагностики.	
	Консультативная помощь по разработке рабочих программ.	Сентябрь-октябрь	Консультативная помощь	Программа	
	Совместная разработка образцов конспектов занятий.	Сентябрь-ноябрь	Совместная работа	Конспекты	
	Изучение нормативно-правовой базы школы. Разработка циклограммы работы классного руководителя.	Сентябрь	Изучение школьного сайта	Циклограмма	
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультирование по написанию характеристик на обучающихся (ЦПМПК, ППК).	В течение периода	Консультирование	Характеристика	
	Консультирование по заполнению ИКРО\СИПР.	В течение периода	Консультирование	Заполнение ИКРО\СИПР.	
	Организация посещения молодым специалистом уроков\занятий опытных учителей.	В течение периода	Посещение уроков и занятий с последующим анализом	Самостоятельный анализ урока	

	Самостоятельное написание технологических карт.	В течение периода	Практическая деятельность	Технологические карты в соответствии с методическими рекомендациями	
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ занятий молодого специалиста наставником.	По графику в течение периода	Наблюдение и анализ	Анализ урока	
	Организация посещения молодым специалистом уроков\занятий опытных учителей.	По графику в течение периода	Наблюдение и анализ	Анализ урока	
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	В течение периода	Консультативная помощь	Педагогическая копилка (электронная или бумажный вариант)	
	Консультации по организации дистанционного обучения.	По запросу	Консультативная помощь	Проведение дистанционного урока	
	Консультация по разработке и проведению комплексных диагностических работ.	В течение периода	Консультативная помощь	Диагностический материал	
	Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	В течение периода	Анализ проектной деятельности в школе Изучение опыта	Овладение информацией, необходимой для организации работы	
	Выступление молодого специалиста на заседании МО, инструктивно-методическом совещании, педсовете.	В течение периода	Публичное выступление	Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ	
	Подведение итогов работы за период.	Февраль	Анализ		
Консультирование по педагогическим затруднениям		По запросу		-	

Критерии оценки выполнения программы и ее эффективности

Критерии	Показатели	Оценка		
		В полной мере 2б	Частично 1б	Не проявился 0б
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется.			
	Соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе.			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.			
	Наличие комфортного психологического климата.			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.			
Достижение сотрудником требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция.			

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов -допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Анкета для молодых специалистов и наставников «Анализ работы с молодым специалистом»: очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/ п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель».

Первый этап опроса для мониторинга программы (*до начала работы*).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
 2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где _____
-

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)

Анкета удовлетворенности наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
(да/нет)