

**Структурное подразделение «Центр дополнительного образования»  
муниципального общеобразовательного учреждения «Шипицынская средняя  
общеобразовательная школа»**

Согласовано:

Заведующий СП «ЦДО» МОУ  
«Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_ Т.А.Тропникова

Протокол педагогического Совета

№ \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2024г

Утверждаю:

Директор МОУ «Шипицынская  
СОШ»

\_\_\_\_\_ Е.С.Басалаева

Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2024г

**Программа  
«Наставничество»  
на 2024-2025 учебный год**

**составитель:  
Тропникова Т.А.**

п.Шипицыно  
2024 год

## ***Пояснительная записка***

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению 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 практику. Проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть 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.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

### **ЦЕЛЬ:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

### **ЗАДАЧИ:**

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

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

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

### **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 педагога, 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.

### **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 (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов 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 молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

### **Принципы наставничества**

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

## Индивидуальный план развития

Форма наставничества: «педагог - педагог».

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Тропников Михаил Васильевич	Тропникова Татьяна Анатольевна
Образование	Среднее профессиональное	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ФГБ ОУВО "Ухтинский государственный технический университет" 02.07.2022, Диплом о среднем профессиональном образовании 101124 0138312	ГОУВПО "Поморский государственный университет им. М.В.Ломоносова"
Курсовая подготовка (переподготовка)	АНО ДПО «Образовательный центр для муниципальной сферы «Каменный город», Диплом о профессиональной переподготовке по программе «Педагогика дополнительного образования», 520 часов, сентябрь 2024г	
Педагогический стаж	молодой специалист	30 лет
Место работы	СП «ЦДО»	СП «ЦДО»
Должность	Педагог дополнительного образования	Заведующий СП
Учебная нагрузка	22ч	-
Квалификационная категория	-	-

Срок	Что проводится	Выход
Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Ознакомление с основными требованиями к документации. Методическая папка молодого специалиста. Определение темы самообразования Изучение программ, методических записок, пособий. Составление тематического планирования. Собеседование. Практ. занятие «Работа с ГИС «Навигатор». Оформление учебной программы. Комплектование групп	Характеристика на основе наблюдений, анкет Создание методической папки
Октябрь	Адаптация в педагогическом коллективе. Наблюдение занятий, воспитательных мероприятий. Определение творческой группы для работы молодого педагога. Занятие и его анализ. Беседа, посещение занятий опытных педагогов.	Пополнение методической папки

	Практ. занятие «Составление конспекта занятия»	
Ноябрь	Консультация: Формы и методы работы на занятии. Собеседование по итогам четверти: Проверка выполнения программы. Составление аналитических справок.	Диагностика учебных достижений учеников молодого педагога
Декабрь	Вебинар/ семинар Наблюдение уроков, воспитательных мероприятий	Анализы занятий, мероприятий
Январь	Изучение отзывов детей и их родителей Беседа, консультация: Организация индивидуальной работы с обучающимися.	
Февраль	Изучение качества знаний, умений и навыков обучающихся молодого специалиста. "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе".	
Март	Участие молодого учителя в анализе занятий, анализе тематических выставок. Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)	
Апрель	Посещение занятий в рамках методической недели. Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования «Применение Лего- технологий в начальной школе») Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями	Разработки нестандартных занятий
Май	Методическая выставка достижений педагога. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником; Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Выставка

**Занятия с молодым специалистом:**

- Учебный план – Рабочая программа педагога – тематическое планирование.
- Задача занятия (образовательная, развивающая, воспитательная)
- Методические требования к современному занятию.
- Соответствие методов обучения формам организации занятия.

- Соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований.
- Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
- Документация.
- Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными обучающимися.
- Школьное образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.

**Критериями** оценивания педагогической деятельности молодого педагога педагогом-наставником можно считать:

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняется ответить	Не владеют
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области науки				
3	Свободное владение материалом занятия				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект занятия				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего занятия				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятии				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Оценка педагогической деятельности молодого специалиста педагогом-наставником может осуществляться по следующим критериям:**

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
<b>1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли педагога</b>					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
<b>2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством</b>					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему занятий и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с обучающимися. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа обучающихся				
8	Владение навыками индивидуальной работы с обучающимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности.				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
<b>3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого педагога</b>					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности				

	к работе в ОУ				
--	---------------	--	--	--	--

По мнению разработчиков программы «Наставничество» она должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**Форма наставничества: «педагог – педагог»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника **Тропников Михаил Васильевич**

Ф.И.О. и должность наставника **Тропникова Татьяна Анатольевна**

Срок осуществления плана: с «02» сентября 2024г. по «30» мая 2025г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области дополнительного образования, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.), учебные кабинеты, актовый зал и пр.	Сентябрь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов и пр.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги; методисты, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Сентябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)	Сентябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Сентябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Октябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты	Октябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся	Сентябрь	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Октябрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности обучающихся	Октябрь	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в учебную и воспитательную деятельность)	В течение учебного года	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение об оплате труда, СОУТ, должностная инструкция и пр.)	Сентябрь-октябрь	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение и др.		

3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты, карты урока; метод. рекомендаций и пр.)	В течение учебного года	Составлены технологические карты занятий и конспекты		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение учебного года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течение учебного года	По формату подготовлены ...		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение учебного года	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (курсовая подготовка)		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение учебного года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	В течение учебного года	Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций		

