

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
У-Шынаанская средняя общеобразовательная школа

Директор

*Борбай-оол Р.О.*  
«Утверждаю»  
Борбай-оол Р.О.  
от «12» *декабря* 2022г.



## **Индивидуальная программа наставничества**

**Форма наставничества: «учитель-учитель»**

**Срок реализации программы: сентябрь 2022 –май 2023 год**

**с.Холь-Оожу, 2022 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. 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:**

- 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 2022 – май 2023 года

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

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов МБОУ У-Шынаанской СОШ с наставником. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое.

## **2. Содержание программы**

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

**Наставник** – 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: Кадыг-Кара Ч.В.

Трудовой стаж: 25 года

Должность в учреждении: учитель русского языка и литературы

Личные достижения: первая категория.

Глубокое знание преподаваемой дисциплины.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

#### **Анкета наставника**

Ф.И.О: Дапый-оол Р.К.

Трудовой стаж: 15 года

Должность в учреждении: учитель физической культуры

Личные достижения: первая категория.

Глубокое знание преподаваемой дисциплины.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

#### **Наставляемые педагоги – молодые специалисты**

**Ф.И.О: Биче-оол Х.Ш.**

Должность в учреждении: учитель русского языка и литературы

Запрос: потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

**Ф.И.О: Билчир В.О.**

Должность в учреждении: учитель физической культуры

Запрос: потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

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

##### **Принципы наставничества**

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

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

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

**План реализации мероприятий программы наставничества**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Результат работы</b>
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	Сентябрь	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Аналитическая справка, отражающая проблемы
2	«Проблемы и успехи педагогической деятельности»	Октябрь	Беседа с наставляемыми	Справка
3	Индивидуальные консультации	по запросу	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Программы
4	Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся».	Ноябрь	Беседа с психологом	Справка
5	Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе.	декабрь	Беседа	Справка
8	Открытые занятия, семинары наставника, педагогов ДДТ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	Апрель	Посещение занятий	Разработки уроков и их анализ
9	Психолого-педагогические	Май	Беседа	Справка

	основы активизации познавательной деятельности обучающихся.			
10	Освоение современных образовательных технологий	в течение года	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов	
11	Создание портфолио наставляемого	Май	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио наставляемых
12	Итоги реализации программы	Май	Подготовка отчета наставников и наставляемых	Отчет

### 3. Оценка результатов программы и ее эффективности

#### Ожидаемые результаты

##### *для наставляемых педагогов:*

- 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 наставников:*

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

##### **Для МБОУ У-Шынаанской СОШ:**

- 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 ОО.
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, 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	