

Содержание

1.	Пояснительная записка.....	3
2.	Принципы работы	3-4
3.	Основные направления деятельности.....	4
4.	Виды деятельности.....	4
5.	Календарно-тематический план работы.....	4-5
6.	Ожидаемые результаты реализации программы.....	5
7.	Критерии эффективности.....	5
8.	Формы взаимодействия наставника и наставляемого.....	6
9.	Мониторинг профессионального развития.....	6-7
10.	Ресурсное обеспечение программы.....	7
11.	Ожидаемые риски и пути их минимизации.....	7
12.	Алгоритм работы с педагогическими затруднениями.....	7-8
13.	Форма отчетности по итогам наставничества.....	8
14.	Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста.....	8-9
15.	Ведение «Дневника наставничества»	9
16.	Этический кодекс взаимодействия.....	9-10
17.	Порядок внесения изменений в программу.....	10
18.	Заключение.....	10

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации российского образования к педагогу предъявляются высокие требования, касающиеся не только профессиональных компетенций, но и личностных качеств. Процесс адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности часто сопряжен с рядом трудностей: необходимостью освоения новых образовательных стандартов, выстраиванием коммуникации с родителями и поиском баланса между традиционными и инновационными методиками преподавания.

Данная программа направлена на сопровождение молодого педагога на всех этапах профессионального становления: от вхождения в образовательное пространство до формирования индивидуального стиля деятельности и проектирования карьеры.

Цель и задачи

Цель: оказание адресной методической помощи молодому специалисту, создание условий для его профессиональной адаптации, самореализации и развития практических навыков.

Задачи:

1. Формирование благоприятной атмосферы поддержки в педагогическом коллективе.
2. Оказание методической помощи в планировании и организации учебно-воспитательного процесса.
3. Содействие в поиске индивидуального творческого стиля педагога.
4. Развитие мотивации к непрерывному самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

2. Принципы работы

- **Уважение и доверие:** признание ценности личности молодого педагога.
- **Целостность:** комплексный подход к развитию профессиональных качеств.

- **Сотрудничество:** партнерское взаимодействие наставника и наставляемого.

- **Индивидуализация:** учет личных особенностей и темпа профессионального роста специалиста.

3. Основные направления деятельности

1. **Нормативно-правовое:** работа с педагогической документацией.
2. **Методическое:** планирование и организация учебной деятельности по предметам.
3. **Воспитательное:** организация внеурочной и воспитательной работы.
4. **Самообразование:** развитие навыков профессионального роста.
5. **Психолого-педагогическое:** поддержка в вопросах коммуникации и адаптации.
6. **Контрольно-аналитическое:** мониторинг деятельности и корректировка профессиональных задач.

4. Виды деятельности

- Повышение теоретической и психолого-педагогической подготовки.
- Изучение и внедрение современных образовательных технологий.
- Взаимопосещение уроков с последующим анализом.
- Консультативная поддержка по вопросам взаимодействия с участниками образовательного процесса.

5. Календарно-тематический план работы (2021–2022 учебный год)

Сроки	Содержание деятельности	Ожидаемый результат
Сентябрь	Знакомство с нормативной базой школы, ведение электронного журнала, планирование работы на четверть.	Освоение правил ведения документации.
Октябрь	Посещение уроков наставника. Анализ структуры современного урока в начальной школе.	Понимание алгоритма построения урока по ФГОС.

Сроки	Содержание деятельности	Ожидаемый результат
Ноябрь	Консультация по организации внеурочной деятельности. Подготовка к первому открытому мероприятию.	Умение планировать воспитательную работу.
Декабрь	Анализ успеваемости учащихся. Работа с «трудными» детьми и взаимодействие с родителями.	Навыки педагогической диагностики и общения.
Январь	Обмен опытом по использованию цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) на уроках.	Внедрение ИКТ в учебный процесс.
Февраль	Взаимопосещение уроков молодого специалиста. Анализ и коррекция методических приемов.	Совершенствование стиля преподавания.
Март	Работа над темой самообразования. Подготовка выступления на педагогическом совете/МО.	Развитие навыков публичного выступления.
Апрель	Обобщение опыта работы за год. Подготовка отчета по наставничеству.	Рефлексия профессионального роста.
Май	Итоговая диагностика профессиональных компетенций. Планирование работы на следующий год.	Определение векторов дальнейшего развития.

6. Ожидаемые результаты реализации программы

- Успешная адаптация Н.А. Абрамовой в педагогическом коллективе.
- Овладение молодым специалистом современными методами обучения и воспитания.
- Отсутствие затруднений в ведении школьной документации.
- Сформированность у молодого педагога потребности в профессиональном саморазвитии.

7. Критерии эффективности

- Положительная динамика качества знаний обучающихся в классе молодого специалиста.
- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.
- Активное участие молодого специалиста в методических семинарах и конкурсах профессионального мастерства.
- Удовлетворенность молодого специалиста результатами своей деятельности (по итогам анкетирования).

8. Формы взаимодействия наставника и наставляемого

Для достижения поставленных целей используются следующие формы работы:

- **Индивидуальные консультации:** регулярные встречи (не реже 1 раза в две недели) для обсуждения текущих вопросов, анализа затруднений и планирования деятельности.
- **Метод «Тандем-урок»:** совместное проектирование и проведение уроков, где наставник и молодой специалист выступают как соавторы образовательного процесса.
- **Педагогическая мастерская:** демонстрация наставником приемов работы с «трудными» случаями (конфликты, дисциплинарные вопросы, работа с одаренными детьми).
- **Рефлексивный дневник:** ведение совместного электронного или бумажного журнала, где фиксируются успехи, вопросы и выводы по итогам каждой недели.
- **Взаимообучение:** посещение молодым специалистом открытых уроков коллег (не только наставника) для расширения методического кругозора.

9. Мониторинг профессионального развития (Диагностический инструментарий)

Для оценки эффективности программы наставничества используются следующие инструменты:

1. **Карта профессиональных компетенций:** заполняется в начале и в конце учебного года для отслеживания динамики роста (оценка владения методиками, ИКТ, нормативной базой).
2. **Анкета «Самочувствие молодого педагога»:** проводится в конце каждой четверти для выявления уровня эмоционального выгорания и степени удовлетворенности работой.

3. **Лист анализа урока:** единая форма, используемая наставником при посещении уроков Абрамовой Н.А., позволяющая отслеживать прогресс в использовании конкретных педагогических технологий.

4. **Портфолио молодого специалиста:** накопление методических разработок, конспектов уроков, сценариев внеклассных мероприятий и достижений учащихся.

10. Ресурсное обеспечение программы

- **Информационное:** доступ к библиотеке методической литературы школы, подписка на профессиональные педагогические издания, доступ к электронным образовательным платформам (РЭШ, Учи.ру и др.).

- **Организационное:** выделение времени в расписании для взаимопосещения уроков, возможность участия в работе школьного методического объединения учителей начальных классов.

- **Психологическое:** поддержка со стороны администрации школы и педагога-психолога в вопросах профилактики профессиональных стрессов.

11. Ожидаемые риски и пути их минимизации

Возможный риск	Путь минимизации
Высокая учебная нагрузка молодого специалиста	Рациональное планирование, делегирование части рутинных задач, помощь в составлении календарно-тематического планирования.
Эмоциональное выгорание	Регулярная психологическая поддержка, акцент на успехах, создание «ситуации успеха» на педсоветах.
Несоответствие ожиданий реальности	Открытый диалог, честное обсуждение трудностей, корректировка планов в зависимости от реальных запросов специалиста.

12. Алгоритм работы с педагогическими затруднениями (Алгоритм «Запрос — Решение»)

Для оперативного реагирования на возникающие у молодого специалиста сложности вводится следующий порядок взаимодействия:

1. **Фиксация:** Надежда Алексеевна формулирует запрос (письменно или устно) по конкретной проблеме (например: «нарушение дисциплины на

уроке», «сложности с объяснением темы по математике», «конфликт с родителем»).

2. **Анализ:** Галина Вячеславовна проводит предварительный анализ ситуации, при необходимости посещает урок или изучает документацию.

3. **Моделирование:** Совместное проектирование стратегии решения. Наставник предлагает 2–3 варианта действий, из которых молодой специалист выбирает наиболее близкий его стилю преподавания.

4. **Реализация:** Применение выбранного метода на практике.

5. **Рефлексия:** Обсуждение результатов: что получилось, какие барьеры остались, что требует доработки.

13. Форма отчетности по итогам наставничества

По окончании учебного года наставник и молодой специалист готовят **Итоговую аналитическую справку**, которая включает:

- **Краткий отчет о проделанной работе:** перечень проведенных консультаций, посещенных уроков и мероприятий.
- **Динамика профессионального роста:** сравнительный анализ уровня компетенций (на основе «Карты профессиональных компетенций»).
- **Достижения молодого специалиста:** участие в конкурсах, открытые уроки, успехи обучающихся.
- **Самоанализ наставляемого:** краткое эссе Надежды Алексеевны о том, какие профессиональные дефициты удалось преодолеть и какие задачи она ставит перед собой на следующий год.
- **Рекомендации наставника:** предложения по дальнейшему профессиональному развитию молодого педагога (курсы повышения квалификации, участие в инновационных проектах, аттестация на категорию).

14. Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (Абрамова Н.А.)

Направление	Мероприятия	Сроки
Нормативно-правовое	Изучение локальных актов школы, должностной инструкции, ФГОС НОО.	Сентябрь
Методическое	Разработка технологических карт уроков по основным предметам (русский язык, математика).	Октябрь – Декабрь
Психолого-педагогическое	Изучение возрастных особенностей учащихся своего класса, проведение диагностики уровня адаптации.	Октябрь
Воспитательное	Разработка и реализация плана воспитательной работы, проведение классных часов.	В течение года
Цифровые компетенции	Освоение функционала электронного журнала, работа с интерактивной доской и платформой «Учи.ру».	Ноябрь – Февраль
Публичная активность	Подготовка и проведение открытого урока для коллег школы.	Март – Апрель

15. Ведение «Дневника наставничества»

Для того чтобы процесс наставничества не превратился в формальность, будет вестись «Дневник наставничества», который заполняется совместно. В нем фиксируются:

- **«Точки роста»:** конкретные навыки, которые удалось освоить (например, «научилась составлять разноуровневые задания»).
- **«Зоны ближайшего развития»:** вопросы, требующие дополнительного изучения (например, «методика работы с детьми с ОВЗ»).
- **«Копилка идей»:** удачные приемы, находки, ссылки на полезные ресурсы, которые были опробованы на практике.

16. Этический кодекс взаимодействия

Взаимоотношения между Ерковой Г.В. и Абрамовой Н.А. строятся на основе профессиональной этики:

1. **Конфиденциальность:** все обсуждения трудностей и ошибок молодого специалиста носят закрытый характер и не выносятся на обсуждение в коллективе без согласия наставляемого.
2. **Конструктивность критики:** замечания наставника всегда сопровождаются предложением альтернативного решения («не просто критикую, а предлагаю, как сделать лучше»).

3. **Право на ошибку:** признание того, что ошибки — это естественная часть процесса обучения, требующая анализа, а не наказания.

4. **Взаимное уважение:** наставник ценит свежий взгляд и современные идеи молодого специалиста, а молодой специалист уважает опыт и авторитет наставника.

17. Порядок внесения изменений в программу

Программа может быть скорректирована в следующих случаях:

- Изменение нормативной базы образования (введение новых ФГОС, изменение требований к аттестации).
- Выявление специфических профессиональных дефицитов у молодого специалиста, требующих углубленной проработки (например, необходимость работы с одаренными детьми или коррекционной работы).
- Личная инициатива участников программы, направленная на повышение эффективности взаимодействия.

18. Заключение

Программа наставничества является «живым» документом. Взаимодействие Галины Вячеславовны и Надежды Алексеевны строится на принципах профессиональной открытости и взаимного обогащения опытом. Основная ценность данной программы заключается не в формальном контроле, а в создании безопасной среды, где молодой педагог может совершать ошибки, анализировать их и превращать в профессиональный опыт под руководством опытного наставника.

Данная программа является фундаментом для построения долгосрочных профессиональных отношений. Она позволяет перевести процесс наставничества из плоскости «учитель-ученик» в плоскость «коллега-коллега», что является ключевым фактором удержания молодых кадров в школе и их успешной профессиональной самореализации.