

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Андринская средняя общеобразовательная школа»**

**Индивидуальная программа наставника**

**Бытко Оксаны Олеговны**

форма «учитель-учитель»

2024-2025 у.г.

## Паспорт индивидуальной программы наставника

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Основные сведения о наставнике и наставляемом	
2.	Задачи и цель программы	
3.	Приоритетные направления реализации программы	
4.	Содержание программы. Планируемые результаты	
5.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставника	
6.	Приложения ( анкеты, план работы)	

### Общие сведения о наставнике и наставляемом.

Общие сведения	Наставник	Наставляемый
ФИО	Бытко Оксана Олеговна	Максимович Владислав Викторович
Должность	Учитель английского языка	Учитель английского языка
Возраст	44	32
Общий стаж	23	8
Педагогический стаж	23	5
Категория	Высшая	Без категории
Контактный телефон	8-9224081242	89282287044

### Задачи и цель программы

#### Цель программы:

Организовать работу наставника с молодым учителем, оказать методическую и психологическую помощь в его профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС и ФОП, сформировать профессионально-адаптированного компетентного молодого учителя.

#### Задачи программы:

1. Выявить путем опроса или беседы затруднения в профессиональной практике молодого педагога.
2. Создать условия для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе.
3. Принять меры по профилактике проблем в дальнейшей работе молодого педагога.
4. Обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы школьной жизни.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

## **Приоритетные направления реализации программы:**

1. Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня молодого педагога в контексте современного образования, с учетом специфики контингента школы.
2. Транслирование профессионально значимых умений наставником и формирование аналогичных у молодого педагога, с учетом направлений работы школы.
3. Свободное владение научным стилем речи и культурой педагогического общения.
4. Развитие способности работать в коллективе (команде).
5. Тактичное транслирование корпоративных норм поведения наставником и освоение их подопечным.
6. Углубление освоения методики научно-исследовательской деятельности.

## **Содержание программы**

### **1. Психологические основы адаптации в системе образования.**

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и нацеленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально - психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

*Планируемые результаты:*

Социально-психологическая адаптация предполагает успешность вхождения молодого учителя в новый коллектив школы, умение купировать межличностные проблемы, ставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Психологическая результативность контактов с обучающимися и родителями.

### **2. Организация учебно-воспитательного процесса.**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодым специалистом действующих государственных программ по преподаваемым предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков и внеурочных мероприятий, проводимых опытными учителями школы (в первую очередь, наставников), с их последующим анализом.

*Планируемые результаты:*

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с обучающимися, вовлечение их в целом в работу школы, в совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве школы.

### **3. Школьная нормативная документация в работе учителя.**

Ознакомление молодого педагога с локальными актами МБОУ «Андринская СОШ», с должностными инструкциями и прочей необходимой документацией.

*Планируемые результаты:*

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности молодого педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи.

### **4. Методическое сопровождение молодого учителя.**

Важно научить начинающих учителей правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании учебно-методического комплекса по своему преподаваемому предмету, при написании рабочих программ, программ внеурочной деятельности, сценариев школьных мероприятий.

*Планируемые результаты:*

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих учеников. Формирование у молодого педагога опыта создания собственных методических разработок.

### **5. Организация воспитательной работы с детьми.**

Из опыта работы обращает на себя внимание несоответствие возможностей у молодых педагогов при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении этого плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности в программе уделяется большое внимание.

*Планируемые результаты:*

Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства воспитателя.

### **6. Социология образования. Ученик в социуме.**

Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией в образовании, с социальной педагогикой; со связями школы с семьей и общественностью, с микросоциумами и макросоциумом школы.

*Планируемые результаты*

Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями.

## **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставника**

Мониторинг процесса реализации программы наставника- система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации мероприятий программы.

Организация систематического мониторинга программы наставника дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамики образовательных результатов (Приложения).

**План индивидуальной работы с молодым специалистом по адаптации к профессии (1-й год сотрудничества)**

ФИО наставляемого	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Максимович Владислав Викторович, учитель английского языка	Бытко Оксана Олеговна, учитель английского языка учитель высшей категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в полгода	Конспекты уроков
			Проверка поурочных планов	1 раз в полгода (декабрь-май)	Конспекты уроков.
		Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ведение рабочих тетрадей.</li> <li>• Объем работы на уроке.</li> <li>• Объем домашней работы.</li> <li>• Соблюдение единых требований по ведению тетрадей.</li> <li>• Разнообразие видов работ.</li> </ul>	1 раз в полгода	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество и частота проверки тетрадей.</li> <li>• Нормы отметок.</li> </ul>	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.

	Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	В течение года	Совместный анализ
		Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	В течение года	Совместный анализ
		Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.
		Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок английского языка– особенности методики»	Ноябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.
		Компетентностный, системно-деятельностный подход к преподаванию английского языка.	Ноябрь	
		Формирование УУД на уроках английского языка: приемы и формы работы.	Декабрь	
		Организация внеурочной деятельности	Январь	
		Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март	
		Современные образовательные технологии на уроках английского языка	Апрель	
		Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.
Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.	
Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости		

Таблица 1

## Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2024	на выходе 2025
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста		
Участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психоэмоционального состояния специалиста		
Уровень удовлетворенности профессией педагога		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.	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. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую 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 в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]



## Приложение 3

### Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель–учитель».

Анкета наставляемого \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	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?

\_\_\_\_\_

---

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

## Приложение 5

### Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».

#### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

---

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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