


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9»  
ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УВР  
 Исаева Е.Н.

14 октября 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКОУ СОШ №9

А.Н.Шиянова

подпись

Приказ № 259/1-од от 14.10.2024г.

**ПЕРСОНОЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**  
**наставничества над молодым специалистом**

Наставник: Перепелицына Людмила Владимировна  
Квалификационная категория: высшая

Наставляемый: Шевцова Елизавета Павловна  
Квалификационная категория: без категории

## 1. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе 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 в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, 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 учителя.
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 уроков, 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 учителя, 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 (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у Денисенко М.П.;
- 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 образовательных организациях района.

#### **Принципы наставничества**

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

Критерии оценки выполнения программы.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Киркпатрика.

Оценка показателей системы наставничества по четырем критериям:

1) *Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция наставляемого (инструмент оценки – анкетирование- Приложение 2);*

Показатели:

в какой степени работа вызывает у наставляемого педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;

в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы;

в какой степени закончен этап,

насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);

насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;

в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;

какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога .

2) *Оценка знаний, умений, навыков, компетенций, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества (проводится наставником, инструмент оценки – тест)*

Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.

Овладение методикой проведения учебных занятий в соответствии с требованиями ФГОС ООО.

Умение работать с обучающимися на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Умение проектировать рабочую программу, воспитательную работу, урок.

Умение индивидуально работать с детьми.

Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ООП ООО, уровня формирования УУД обучающихся.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

3) *Оценка изменения поведения и способа действий наставляемого в проблемных ситуациях;* Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике применяются анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) *Общая оценка результатов для образовательной организации.*

Показатели:

рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса, уменьшение текучести (закрепление) педагогических кадров, сокращение времени на адаптацию молодых специалистов, увеличение числа выпускников, поступивших в ведущие вузы, уровень закрепленности в профессии молодых специалистов, рост числа педагогов, имеющих категорию «педагог-наставник», первую и высшую квалификационные категории в образовательной организации.

## Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «учитель-учитель».

| Сведения                        | о молодом специалисте   | о педагоге - наставнике   |
|---------------------------------|---|---|
| Фамилия, имя, отчество          | Шевцова Елизавета Павловна  | Перепелицына Людмила Владимировна   |
| Образование                     | Высшее  | Высшее  |
| Какое учебное заведение окончил | Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», г.Ставрополь по специальности «Преподаватель по направлению Математика», 2024г | Ставропольский государственный педагогический институт, 1989 г., учитель математики |
| Педагогический стаж             | нет   | 35 года   |
| Место работы                    | МКОУ СОШ №9 Левокумского муниципального округа СК   | МКОУ СОШ №9 Левокумского муниципального округа СК                                   |
| Должность                       | учитель математики  | учитель математики  |
| Предмет                         | Математика  | математика  |
| Учебная нагрузка                | 22 ч.   | 31 ч.   |
| Класс                           | 5 – 7 классы  | 5, 8-11 классы  |
| Классное руководство            | -   | 5«А» класс  |
| Квалификационная категория      | без категории   | высшая  |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Цель работы:</b>             | Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.   |
| <b>Задачи:</b>                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.</li> <li>2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.</li> </ol>   |
| <b>Содержание деятельности:</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.</li> <li>2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.</li> <li>3. Планирование и анализ деятельности.</li> <li>4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.</li> <li>5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).</li> <li>6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.</li> <li>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.</li> <li>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</li> </ol> |
| <b>Ожидаемые результаты:</b>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.</li> <li>2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</li> <li>5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</li> <li>6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.</li> </ol>  |

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ, ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ  
С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ(дорожная карта)**

| <i>Сроки</i>    | <i>Планирование и организация работы по предмету</i>   | <i>Работа со школьной документацией</i>   | <i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>  | <i>Формы и методы</i>   | <i>Форма отчетности молодого специалиста</i>   |
|-----------------|--|---|--|---|--|
| Октябрь 2024 г. | <p>Организационные вопросы.<br/>Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка<br/>Изучение программ, методических записок, пособий.<br/>Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования.<br/><i>Собеседование.</i></p> | <p>Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на 2024- 2025 уч. год, документы строгой отчетности).<br/>Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журнал внеурочной деятельности, ученические тетради, дневники)».<br/>Требования к поурочному плану. «Инструкция заполнения журнала».<br/>Оформление рабочих программ, пояснительных записок, классного журнала.</p> | <p>Оформление классного журнала.<br/>Оформление календарно-тематического планирования.<br/>Взаимопосещение уроков.<br/>контроль качества составления бесед, фронтальной и индивидуальной работы мероприятий.</p> | <p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, внеурочных мероприятий.</p>                     | <p>Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены уроки математики.<br/>Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предмету.</p> |
| Ноябрь 2024 г.  | <p>Современный урок и его анализ.<br/>Мотивация к обучению.<br/>Математика в условиях ФГОС (2021)</p>  | <p>Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей)</p>   | <p>Контроль ведения тетрадей учащихся.<br/>Посещение уроков.<br/>Посещение мероприятий молодого учителя с целью</p>  | <p>Наставничество, самообразование, посещение внеурочных мероприятий.<br/>Взаимопосещение уроков.</p> | <p>Посещение уроков.<br/>Ведение тетрадей.<br/>Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока.</p>  |

|                |   |  |  |   |  |
|----------------|---|--|--|---|--|
|                | Составление технологических карт уроков.  |  | выявления затруднений, оказания методической помощи. |   | Предъявление плана.<br>План – характеристика класса.   |
| Ноябрь 2024 г. | Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Развитие речи и письма. Виды диагностики результатов обученности   | Собеседование по итогам четверти.<br>Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти.<br>Составление аналитических справок».<br>Рассылки «Современный Учительский портал». | Проверка выполнения программы.<br>Посещение уроков   | Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.<br>Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | Технологические карты уроков по предметам.<br>Проверка выполнения программы.   |
| Ноябрь 2024 г. | Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. | Составление аналитических справок.<br>Структура учебного проекта.  | Поурочные планы.<br>Проверка выполнения программы.   | Проверка выполнения программы.<br>Взаимопосещение уроков. Поурочные планы.<br>Контроль ведения школьной документации.   | Технологические карты уроков по предмету.<br>Проверка выполнения программы.<br>Устранение замечаний по факту проверки. |
| Декабрь 2024г. | Промежуточный анализ результатов деятельности по  | Составление аналитических справок.<br>Структура учебного проекта.  | Поурочные планы.<br>Проверка выполнения              | Проверка выполнения программы.  | Технологические карты уроков по предмету.  |



|                 |   |  |   |  |   |
|-----------------|---|--|---|--|---|
|                 | самообразованию.<br>Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.   |  | программы.  | Взаимопосещение уроков. Поурочные планы.<br>Контроль ведения школьной документации.  | Проверка выполнения программы.<br>Устранение замечаний по факту проверки.         |
| Декабрь 2024 г. | Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению. Посещение уроков.<br>Участие учащихся в ВОШ, дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.   | Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.<br>Изучение документов по ФГОС ООО (2021).<br>Мониторинг процесса формирования УУД у школьников в урочной деятельности. | Ведение тетрадей и дневников учащихся.                                    | Наставничество, самообразование, Посещение уроков.   | Ведение тетрадей и дневников учащихся.<br>Самоанализ.                             |
| Январь 2025 г.  | Методы активизации познавательной деятельности учащихся.  | Самообразование педагога.<br>Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.   | Взаимопосещение уроков.<br>Контроль ведения портфолио педагога.           | Наставничество, самообразование, Посещение уроков.   | Взаимопосещение уроков.<br>Самоанализ.<br>Устранение замечаний по факту проверки. |
| Январь 2025г.   | Видеоуроки<br>.   | Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей.   |   |  |   |
| Февраль 2025 г. | Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время.<br>Использование ИКТ технологий на уроке. | Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.   | Проверка выполнения программы.<br>Контроль ведения школьной документации. | Наставничество, самообразование, посещение уроков, внеурочных мероприятий в рамках предметной недели.<br>Контроль ведения школьной документации. | Проверка выполнения теоретической и практической части программы.<br>Самоанализ.  |

|                |   |  |  |  |   |
|----------------|---|--|--|--|---|
| Март 2025 г.   | Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам, промежуточной аттестации.                         | Саморазвитие педагога. Работа со школьной документацией. Составление КИМов к итоговым контрольным работам. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.  | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.                    | Наставничество, самообразование, посещение уроков, Контроль ведения школьной документации. | Посещение уроков. Собеседование по итогам года. (наставник, учитель, руководитель МО, зам. директора.)                            |
| Апрель 2025 г. | Организация проверки ЗУН учащихся.  | Составление отчета.  | Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) | Наставничество, самообразование,   | Отчет о результатах наставнической работы.  |
| Май 2025 г.    | Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. | Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление годового отчета по выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. | Отчет о результатах наставнической работы.                                   | посещение уроков, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.          | Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки. |

## АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- да;
- нет;
- частично.

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватает в данный период педагогической деятельности?

---

---

---

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

– в календарно-тематическом планировании:

- да;
- нет;
- частично.

– в проведении уроков:

- да;
- нет;
- частично.

– в проведении внеклассных мероприятий:

- да;
- нет;
- частично.

– в общении с коллегами, администрацией:

- да;
- нет;
- частично.

– в общении с учащимися, их родителями:

- да;
- нет;
- частично.

– другое (допишите)

---

---

---

---

4. Что представляет ли для вас трудность:

– формулировка целей урока:

- да;
- нет;
- частично.

– выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока

- да;
- нет;
- частично.

- мотивация деятельности учащихся

- да;
- нет;
- частично.

- формулировка вопросов проблемного характера

- да;
- нет;
- частично.

- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении

- да;
- нет;
- частично.

- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности

- да;
- нет;
- частично.

- активизация учащихся в обучении

- да;

- нет;
  - частично.
- организация сотрудничества учащихся
- да;
  - нет;
  - частично.
- организация само- и взаимоконтроля учащихся
- да;
  - нет;
  - частично.
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся
- да;
  - нет;
  - частично.
- развитие творческих способностей учащихся
- да;
  - нет;
  - частично.
- другое (допишите)
- 
- 
- 

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам; – творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе начинающего учителя;
- другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое

---

---

---

---

ОТЧЕТ-АНКЕТА  
НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ  
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

\_\_\_\_\_ (ФИО наставника)  
в отношении \_\_\_\_\_ (Ваши ФИО).

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными?
6. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
  - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
  - Личные консультации в заранее определенное время
  - Личные консультации по мере возникновения необходимости
  - Поэтапный совместный разбор практических заданий
7. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
8. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

9. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период реализации программы?

10. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

11. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

---

---

---

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]

Дата

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_