

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лицей № 2»



Утверждаю:  
Дементьева Н.Б.

Директор МБОУ «Лицей №2»»

**Персонализированная программа  
наставничества**



НАСТАВНИЧЕСТВО

учителя – наставника Духович Натальи Васильевны  
над молодым специалистом Семененко Татьяной Викторовной  
на 2024/2025 учебный год.

2024 г

Михайловск

## **Пояснительная записка**

**Цель программы** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

### **Задачи:**

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

### КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления наставничества
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	октябрь	Экспертно-методический совет	Заместитель директора	
<p>1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1)</p> <p>2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: УСТАВ МБОУ «Лицей №2»</p> <p>3. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Лицей №2»; Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации; Положение о внутренней системе оценки качества образования МБОУ «Лицей №2»; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся; Календарный учебный график на учебный год; Список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.</p> <p>4. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>5. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>6. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>	октябрь	<p>Консультации, собеседование, моделирование</p> <p>Работа наставника и молодого специалиста.</p>	Заместитель директора, руководитель ШМО	

<p>Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p>	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста. Групповая	Заместитель директора, руководитель ШМО, коллеги	
<p>Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p>	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
<p>Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников</p>	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора	
<p>Работа по организации развития и совершенствования кабинета. Работа с дневниками учащихся. Применение документа «Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации»</p>	январь	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
<p>Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов.</p>	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Руководитель ШМО, коллеги	
<p>Проектная работа на уроках и во внеурочное время. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство с новыми педагогическими технологиями</p>	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы Самостоятельно, заседания ШМО	Заместитель директора, руководитель ШМО, коллеги	
<p>1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя</p>	февраль	Практическое занятие		

Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	март	Групповая Работа наставника и молодого специалиста.	Коллеги	
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Руководитель ШМО	
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	май	Собеседование	Заместитель директора	
Отчет наставника о работе за год				

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный 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 (допишите) \_\_\_\_\_

---

Приложение 2.  
ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ  
НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

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

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

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. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. 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
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации оказался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ /



**Информационная карта  
о реализации модели наставничества  
(из опыта образовательной организации)**

Образовательная организация (наименование, населённый пункт) МБОУ «Лицей №2», г.Михайловск

Куратор реализации программы наставничества (ФИО, должность) Барышникова Е.М., методист

Наставник (ФИО, должность) Духович Н.В., учитель начальных классов

Наставляемый (ФИО, должность) Семененко Т.В. учитель начальных классов

Статус наставляемого молодой педагог, только пришедший в профессию

№ п/п	Выявленные профессиональные затруднения	Форма диагностики профессиональных затруднений	Форма наставничества	Сроки реализации	Перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений	Ссылка на размещённый в сети Интернет отчёт о проведённых мероприятиях
1	Отчётность и ведение документации(ведение бумажного и электронного журналов, составление рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, подготовка папки классного руководителя). -Общение и сотрудничество с	Диагностические материалы Критерии: - Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов. (Взаимопосещение уроков). - Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к	1.Систематическое консультирование молодого педагога наставником. 2.Коллективная работа,, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам в период адаптации в педагогическом коллективе.	Сентябрь 2024-июнь 2025г.	Сентябрь: -Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в 3 Г классе; - Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов по внеурочной	<a href="https://2lic.ru.gosuslugi.ru/napravleniya-raboty/nastavnichestvo/">https://2lic-ru.gosuslugi.ru/napravleniya-raboty/nastavnichestvo/</a>

<p>родителями.</p> <p>-Мотивация обучающихся.</p> <p>-Дисциплина на уроке.</p> <p>-Нехватка времени.</p>	<p>педагогической профессии.</p> <p>(Консультирование молодого специалиста).</p> <p>-Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации</p> <p>.(Анкетирование)</p> <p>-Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.</p> <p>(Анкетирование).</p> <p><b>Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодого учителя</b></p> <p>1. Изучение условий профессиональной деятельности молодого учителя.</p> <p>2. Определение степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации.</p> <p>3. Определение степени эмоциональной комфортности.</p> <p>4. Определение</p>	<p>3.Педагогический совет.</p> <p>Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива . Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег.</p> <p>Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.</p> <p>Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное</p>		<p>деятельности.</p> <p>Октябрь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выбор темы по самообразованию;</li> <li>- Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;</li> <li>- Участие в оформлении учебного кабинета;</li> <li>- Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»</li> </ul> <p>Ноябрь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в заседании методического объединения;</li> <li>- Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> <li>- Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</li> </ul> <p>Декабрь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Общие вопросы</li> </ul>	
--	---	--	--	---	--

		<p>готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательной организации.</p> <p>5. Выявление затруднений молодого учителя</p> <p>6. Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов».</p> <p>7. Профессиональная карта готовности педагога: деятельность, умения, знания, коррекция.</p> <p>8. Определение объема инноваций, используемых учителем.</p> <p>9. Определение успешности учителя.</p> <p>10. Совершенствование профессиональной деятельности учителя.</p> <p>11. Самоанализ успешности учебной работы.</p> <p>12. Самообразование учителя.</p> <p>13. Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя.</p> <p>14. Диагностическая карта по изучению</p>	<p>приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п. Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения.</p> <p>Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.</p> <p>В дальнейшем</p>		<p>методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету</li> <li>- Анализ работы за первое полугодие</li> </ul> <p style="text-align: center;">Январь:</p> <p>Участие в заседании методического объединения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе»</li> </ul> <p style="text-align: center;">Февраль:</p> <p>Общие положения портфолио педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура содержания и порядок ведения портфолио</li> <li>- Оценивание материалов портфолио</li> </ul> <p style="text-align: center;">Март:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования)</li> <li>- Проведение внеклассного</li> </ul>	
--	--	---	---	--	--	--

		<p>трудностей молодого учителя.</p> <p>15. Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности»</p> <p>16. Оценка трудолюбия и работоспособности учителя.</p> <p>17. Выявление способностей учителя к саморазвитию.</p> <p>18. Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста учителя.</p>	<p>педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности.</p> <p>5. Педагогический семинар.</p> <p>Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической</p>		<p>мероприятия по предмету с учащимися</p> <p>Апрель:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»</li> <li>- Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)</li> </ul> <p>Май:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Отчет молодого специалиста о проделанной работе</li> <li>- Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год</li> </ul> <p>В течение года:</p> <p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических</p>	
--	--	---	---	--	--	--

		<p>деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий выработывают пути разрешения внутришкольных конфликтов.</p>		<p>совещаниях, посещение уроков , регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп</p>	
--	--	--	--	--	--

Директор МБОУ «Лицей №2»



Н.Б. Дементьева