

**Ханты-Мансийский Автономный Округ-Югра  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 3»**

**Персонализированная программа наставничества  
«педагог - педагог»  
на 2024-2025 учебный год**

**Наставник: Гусак Людмила Павловна**

**Наставляемый: Нургалева Полина**

**Ильшатовна**



**Нижневартовск**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации учебно-воспитательного процесса. В образовательных учреждениях молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а администрация, воспитанники и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности.

### **Задачи:**

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в ОУ, ознакомление с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять свои идеи в образовательный процесс;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа наставничества долгосрочная и рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

### **Этапы реализации программы:**

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

## **ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ:**

- консультирование;
- открытые занятия наставника;
- взаимопосещение уроков;
- тренинги;
- творческие мастерские;
- мастер-классы.

## **СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:**

- диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
- планирование и анализ деятельности.
- помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, предметные недели, и др.).
- создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
- демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
- организация мониторинга эффективности деятельности.

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:**

*для наставляемого:* повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, наставляемого \_\_\_\_\_ рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и воспитанников, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация молодого педагога.

*для наставника:* эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как традиционный вид наставничества («один-на-один»), где взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом происходит в течение определенного

продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

### **МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:**

«опытный педагог – молодой педагог»

<b>Сведения</b>	<b>Наставляемый</b>	<b>Педагог - наставник</b>
ФИО	Гусак Людмила Павловна	Нургалеева Полина Ильшатовна
Образование	высшее	средне-специальное
Педагогический стаж	40 лет	0
Квалификационная категория	высшая	Не имеет

В рамках проектировочного этапа реализации персонализированной программы наставничества определяются ресурсы и дефициты наставляемого Севанян М.А. имеет следующие ресурсы: свободное владение ИКТ и опыт в разработке веб-сайтов, монтаж видео роликов, активное участие в различных конкурсах, имеются базовые знания по ТРИЗ технологии. Но наряду с этим необходимо учесть следующие профессиональные затруднения:

- недостаточные знания нормативно-правовой базы в сфере общего образования;
- испытывает затруднения при выборе темы самообразования, постановке цели и задач саморазвития;
- недостаточно опыта в организации родительских собраний;
- недостаточно опыта в проведении учебных занятий.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

## ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

### 1. Самообразование

- 1.1. Курсы повышения квалификации
- 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- 1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)
- 1.4. Методические разработки, публикации.

### 2. Повышения методических компетенций

- 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
- 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)
- 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

### 3. Учебная работа

- 3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)
- 3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- 3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

**План работы педагога-наставника на 2024-2025  
учебный год по планированию, организации и  
содержанию деятельности индивидуальной работы  
с наставляемым**

№ п/п	Форма работы	Сроки
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li> <li>▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;</li> <li>▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);</li> <li>▪ Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития.</li> </ul>	Сентябрь
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника</li> <li>▪ Самоанализ урока наставником;</li> <li>▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;</li> <li>▪ Практикум по темам "Разработка поурочных планов"</li> <li>▪ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> </ul>	Октябрь
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;</li> <li>▪ Занятие: Работа с школьной документацией;</li> <li>▪ Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</li> <li>▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся;</li> <li>▪ Занятие: Современный урок и его организация;</li> <li>▪ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul>	Ноябрь
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;</li> <li>▪ Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</li> <li>▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя -</li> </ul>	В течение года

	наставника в среднем и старшем звене;	
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся;</li> <li>▪ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;</li> </ul>	Октябрь Декабрь Март
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы;</li> <li>▪ Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи;</li> <li>▪ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги; с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока;</li> <li>▪ Практикум: "Современные образовательные технологии, их использования в учебном процессе";</li> </ul>	Январь
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения</li> <li>▪ Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее);</li> <li>▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</li> </ul>	Февраль
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования);</li> <li>▪ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;</li> </ul>	Март
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;</li> <li>▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;</li> <li>▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;</li> <li>▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</li> </ul>	Апрель

**Анкета для молодых специалистов и наставников**  
**«Анализ работы с молодым специалистом»**  
очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

№п/п	Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?	3	3
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?	4	4
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?	2	2
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?	3	2
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?	3	3
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?	3	3
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?	3	3
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?	3	3
9.	Чередует ли виды работ на уроке?	3	3
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?	3	3
11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?	3	3
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?	3	3
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?	2	2
14.	Владеет ли самоанализом урока?	2	2
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?	3	3
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?	4	3
17.	Проявляет ли творческую инициативу?	4	3
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?	3	3
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?	3	3
20.	Принят ли в коллективе коллегами?	4	4
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?	1	3
22.	Оценка деятельности в качестве классного руководителя.	3	3



## Анкета определения личной удовлетворённости участием в программенаставничества «учитель – учитель».

**Первый этап опроса** для мониторинга программы (до начала работы).

### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где \_\_\_\_\_ нет \_\_\_\_\_

#### **Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи снаставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
8. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 <b>10</b>

12. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_ Поддержка, передача опыта \_\_\_\_\_

13. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет) **да**

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где \_\_\_\_\_ нет \_\_\_\_\_

#### Инструкция:

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

3. Насколько в программе наставничества Вам важен комфорт?	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 отпредварительного планирования (разработанного Вами)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая помощь с Вашей сторонынаставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта дляВас и Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_ обогащает наставника и наставляемого, дает возможность уменьшить профессиональные дефициты, мотивирует и вдохновляет обоих \_\_ на продвижение и профессиональный рост \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_Развивает позитивное отношение к работе, дает возможность достичь лучших показателей \_\_\_\_\_

**Второй этап опроса** для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортным было общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Ощущение поддержки наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Помощь наставника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Оцените ощущение безопасности при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

---

11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 –высокий результат.

2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 0
5. Насколько были полезны/интересны личные встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько удалось спланировать работу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Уровень удовлетворения от работы с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Оцените полезность проекта для Вас?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  
(да/нет)