





Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 18»  
Шпаковского муниципального округа Ставропольского края

<p>«Рассмотрено»</p> <p>Руководитель методического объединения наставников  Л.С. Арзуманян</p> <p>Протокол №1 заседания от <u>30.08.2024 г.</u></p>	<p>«Согласовано»</p> <p>Заместитель директора по УВР  Т.А. Черноусова «30» августа 2024г.</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>Директор МКОУ «СОШ № 18»  С.М. Дузева</p> 
--	---	--

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**  
наставнической деятельности

Составитель : Гавринова О.Н.

х.Демино

2024г.

## **1. 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 и 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.

**Срок реализации программы: 1 год**

02.09. 2024 – 31.05.2025 г.

### **Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»**

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны, исходя из практики работы опытных педагогов. Это партнёрское, саморегулируемое наставничество.

## **2.Содержание программы**

### **Основные участники программы и их функции**

**Наставник - лидер педагогического сообщества** - определяет методику обучения, вместе с наставляемым формирует план профессиональных становлений, создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

#### **Анкета наставника**

Ф.И.О. Гавринёва Ольга Николаевна

Моб. тел. 8 918 886 91 07

Трудовой стаж: 35 лет.

Должность в учреждении: учитель начальных классов.

Квалификационная категория: первая.

Глубокое знание преподаваемых дисциплин.

Высокий уровень коммуникативной культуры.

### **Наставляемый педагог – молодой специалист**

Ф.И.О. Бутаева Мариян Хасмагомедовна

Запрос: потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

## **Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)**

### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым**

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, и др.).
- взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического совершенствования.

### **План реализации мероприятий программы наставничества**

<b>Содержание</b>	<b>Сроки</b>	<b>Форма работы</b>	<b>Результат работы</b>
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	октябрь	Экспертно-методический совет	План работы
1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) 2. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: УСТАВ МКОУ «СОШ №18»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ «СОШ №18»; 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 МКОУ	октябрь	Консультации, собеседование, моделирование  Работа наставника и молодого специалиста.	Аналитическая справка, отражающая проблемы

<p>«СОШ № 18»; 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>3. Инструктаж по работе с электронным журналом.</p> <p>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>			
<p>Методы и организационные формы обучения.</p> <p>Рациональное применение методов обучения.</p> <p>Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).</p> <p>Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p>	ноябрь	<p>Работа наставника имолодого специалиста.</p> <p>Групповая</p>	Протокол заседания
<p>Анализ урока. Виды анализа.</p> <p>Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p>	ноябрь	<p>Практикум</p> <p>Работа наставника имолодого специалиста.</p>	Протокол заседания
<p>Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников</p>	декабрь	<p>Круглый стол</p> <p>Работа наставника имолодого специалиста.</p>	План проведения внеклассного мероприятия
<p>Работа по организации развития и совершенствования кабинета.</p> <p>Работа с дневниками учащихся. Применение документа «Положение о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных</p>	январь	<p>Консультация</p> <p>Работа наставника имолодого специалиста.</p>	Протокол заседания

работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации»			
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых документов.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Анализ урока
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	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы Самостоятельно, заседания ШМО	Анализ урока
1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя	февраль	Практическое занятие	Анализ занятия
Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	март	Групповая Работа наставника и молодого специалиста.	Протокол заседания
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Конспект выступления
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	Портфолио
Отчет наставника о работе за год	май	Выступление на МО	Протокол заседания

### **3. Оценка результатов программы и ее эффективности.**

#### **Ожидаемые результаты**

##### **для наставляемого педагога:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

##### **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **Индикативные показатели**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Владение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Владение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала, владеющего современными технологиями в условиях модернизации системы образования.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

### **4. Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

#### **На начало года**

### Анкета наставляемого

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником \_\_\_\_\_
  2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? \_\_\_\_\_
  3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? \_\_\_\_\_
  4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? \_\_\_\_\_
  5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? \_\_\_\_\_
  6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни? \_\_\_\_\_
  7. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_
- 
8. Что для Вас является особенно ценным в программе?  
\_\_\_\_\_
9. Вы рады, что участвуете в программе?  
[да/нет] \_\_\_\_\_

### Анкета наставника

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым? \_\_\_\_\_
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе? \_\_\_\_\_
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым? \_\_\_\_\_
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу? \_\_\_\_\_
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого? \_\_\_\_\_
7. Насколько вам нравится работать наставником? \_\_\_\_\_
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Конец года.**

### Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?
5. Насколько полезна была помощь наставника?



6. Насколько был понятен план работы с наставником?
  7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
  8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
  9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
  10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
  11. Что для Вас особенно ценно было в программе?
- 
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]
  15. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Анкета**  
**оценки удовлетворенности программой наставничества**  
**(для наставника)**

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи
5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? \_\_\_\_\_

---

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

---

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

---

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

### Оценка наставника по заданным параметрам.

Инструкция:

Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
Насколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

### Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция:

Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
Насколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	