

РАССМОТРЕНО  
На заседании МО наставников  
Протокол №1 от 29 августа 2022 г.  
Руководитель МО наставников  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Ерицян  
29 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ гимназии №3  
г. Ставрополя им. Героя Советского  
Союза Л. Севрюкова  
\_\_\_\_\_ Н.П. Малюченко  
29 августа 2022 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
2 ГОД  
на 2022/2023 учебный год**

**Педагог-наставник**  
***Саркисян Марина Борисовна,***  
*учитель иностранного языка*

**Молодой специалист**  
***Сундиева Юлия Игоревна,***  
*учитель иностранного языка*

г. Ставрополь  
2022 г.

## Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) составлена в соответствии:

– с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,

– Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением Министерства Просвещения РФ от 16.12.2020 года № 174-р «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– методическими рекомендациями Министерства просвещения РФ по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08);

– приказом министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края;

– Положением о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии №3 г. Ставрополя им. Героя Советского Союза Л. Севрюкова (далее – Гимназия);

– Уставом Гимназии.

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

### **Задачи:**

– выявление затруднений молодого специалиста в педагогической практике и оказание необходимой помощи по их преодолению;

– создание условий для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

– мотивирование 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 адаптация молодого педагога в Гимназии;
- 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.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
молодого специалиста 2 года работы**

<b>Содержание работы</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемый результат</b>
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Сентябрь 2022	Педагог-наставник	Программа
Анкетирование молодого специалиста II года работы	Сентябрь - октябрь 2022	Педагог-наставник	Анкетирование
Помощь в составлении рабочих программ	Сентябрь 2022	Педагог-наставник	Рабочая программа
Составление графика посещения уроков молодого специалиста	Сентябрь 2022	Педагог-наставник	Посещение уроков, методическая помощь
Выбор приоритетной методической темы для самообразования	Сентябрь 2022	Педагог-наставник	Определение темы для самообразования
Участие молодого специалиста в проверке олимпиадных работ, организации ВПР	Сентябрь-октябрь 2022	Педагог-наставник	Консультации
Изучение ФГОС нового поколения. Определение перечня УУД по предмету	Октябрь 2022	Педагог-наставник, куратор программы	Методическая помощь

Умение конструировать урок в соответствии с требованиями к современному уроку	В течение года	Педагог-наставник, куратор программы	1.Собеседование с наставником 2. Посещение урока наставника 3. Подготовка и самостоятельное проведение уроков различных типов в соответствии с ФГОС
Мониторинг применения молодым специалистом единого орфографического режима, работы с электронным журналом	Октябрь, февраль 2022	Педагог-наставник, куратор программы	Аналитическая справка
Работа молодого специалиста по развитию функциональной грамотности учащихся на уроках и во внеурочной деятельности	В течение года	Педагог-наставник, куратор программы	Практикум. Работа наставника и молодого специалиста
Применение различных форм контроля знаний учащихся	Декабрь 2022	Педагог-наставник, заместитель директора по ВР	Практикум
Проектная работа на уроках и во внеурочное время	Январь 2022	Педагог-наставник, заместитель директора по УВР	Консультирование
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Февраль 2022	Педагог-наставник	Практические занятия
Организация самостоятельной работы на уроке. Портфолио молодого учителя	Март 2022	Педагог-наставник	Практические занятия
Применение оценочных процедур в работе учителя (ВПр, промежуточная аттестация и др.)	Апрель 2022	Педагог-наставник	Консультации

Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом	В течение года	Молодой специалист	Взаимопосещение
Подготовка к участию в профессиональных конкурсах, оформление заявки и необходимых документов	По отдельному графику	Педагог-наставник, молодой специалист	Консультации
Посещение уроков молодого специалиста руководителем предметного МО, администрацией гимназии целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.	В течение года	Педагог-наставник, администрация гимназии	Посещение уроков, методическая помощь
Выставление итоговых отметок, анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	Май 2022	Педагог-наставник, администрация гимназии	Консультации
Отчет наставника о работе за год	Май 2022	Педагог-наставник	Отчет, аналитическая справка



**АНКЕТА  
для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки, полученный в вузе?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

---



---

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

- в составлении рабочей программы
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

---

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само- и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль знаний учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- 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):

Самообразование	
-----------------	--



Практико-ориентированные семинары	
Курсы повышения квалификации	
Мастер-классы	
Творческие лаборатории	
Индивидуальная помощь со стороны наставника	
Работа с опытными учителями	
Школа молодого специалиста	

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 знаний учащихся	
Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов	
Урегулирование конфликтных ситуаций	
Формы работы с родителями	
Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися	

Другое (допишите) \_\_\_\_\_

## ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

---

(ФИО наставника)

в отношении молодого специалиста

---

(ФИО молодого специалиста)

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 зада-

ний, 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 показался вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_