

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Степаненская средняя общеобразовательная школа»  
Кезского района Удмуртской Республики

Утверждено:

Приказ от 11.09.2025г. №209

Директор школы \_\_\_\_\_/И.С.Пантелеева

Персонализированная программа наставничества

**Форма наставничества:** «Учитель-учитель»

Степаненки

2024 г.

## Оглавление

<b>1. Пояснительная записка.....</b>	<b>3</b>
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности .....	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
<b>2. Ожидаемые результаты работы программы наставничества.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Содержание программы .....</b>	<b>7</b>
3.1 Информация о наставниках и наставляемом .....	7
3.2 Содержание деятельности .....	8
3.3 Этапы реализации программы.....	8
<b>4. План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества.....</b>	<b>10</b>
<b>5. Контроль результатов программы и ее эффективности.....</b>	<b>11</b>
5.1 Организация контроля и оценки.....	11
5.2 Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.....	11
<b>6. Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества.....</b>	<b>14</b>

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1. Актуальность программы**

Настоящая программа наставничества в МБОУ «Степаненская СОШ» создана с целью решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации. В настоящее время все образовательные организации Российской Федерации живут в условиях постоянной модернизации, появляются новые стандарты, концепции образования. В таких условиях педагогический коллектив не имеет права стоять на месте. Современные реалии требуют от каждого педагога непрерывного повышения квалификации, как уже состоявшихся, так и тех, кто только начинает свой профессиональный путь.

Молодые педагоги, попадая в школу, часто не способны адекватно реагировать на изменения образовательной ситуации в силу того, что не владеют достаточным уровнем педагогического мастерства. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя. 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Степаненская СОШ».

Одним из основных инструментов решения данной задачи кадровой политики является система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального роста молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Данная программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Программа актуальна для нашей школы, так как у нас начинает работать молодой специалист.

## **1.2. Цель и задачи программы наставничества**

**Цель:** помочь молодому педагогу в нахождении своей траектории личностно-профессионального роста на этапе вхождения в профессию и последующей реализации в ней.

### **Задачи:**

1. помочь молодому специалисту в сохранении интереса к педагогической деятельности и закреплении его в МБОУ «Степаненская СОШ»;
2. способствовать формированию у молодого учителя потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. оптимизировать процесс личностно-профессионального становления педагога, способствовать развитию его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
4. оказывать поддержку молодому специалисту в преодолении профессиональных затруднений, возникших при выполнении должностных обязанностей;
5. способствовать успешной адаптации молодого учителя к корпоративной культуре, правилам поведения и выполнения единых требований в образовательной организации.

## **1.3 Срок реализации программы**

Начало реализации программы наставничества с 20.08.2024 г., срок окончания 30.05.2025 года.

## **1.4 Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Степаненская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

### **1.5 Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

### **1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

1. Индивидуальное консультирование
2. Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

### **1.7 Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность

- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

## **2. Ожидаемые результаты работы программы наставничества**

1. успешная адаптация молодого педагога в МБОУ «Степаненская СОШ»;
2. повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах обучения и воспитания;
3. совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
4. использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Информация о наставниках и наставляемом.

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	Лузянина Марина Романовна
Должность наставляемого	Учитель химии
Квалификационная категория	Без категории
Должность	Учитель
Образование	Высшее педагогическое
Какое учебное заведение окончил, факультет	ПГГПУ, химия и биология
Год окончания	2024
Квалификация по диплому	Учитель биологии и химии
Педагогический стаж	0 лет
Год последней аттестации	нет
Нагрузка	9 часов

<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	Бузмакова Ольга Михайловна
Должность наставляемого	Заместитель директора по УВР
Квалификационная категория	Первая
Должность	Заместитель директора
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	НОУ ВПО «Московский психолого-социальный институт», Психолог. Преподаватель психологии по специальности «Психология»
Год окончания	2007
Квалификация по диплому	Психолог. Преподаватель психологии по специальности «Психология»
Педагогический стаж	31 год
Год последней аттестации	2022
Нагрузка	1 ставка

### **3.2. Содержание деятельности:**

#### **Наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в

общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Наставляемого:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем.

#### **3.3. Этапы реализации программы.**

<b>Название</b>	<b>Сроки</b>	<b>Задачи</b>	<b>Промежуточные результаты</b>
<b>Подготовительный</b>	02.09 - 14.09.2024	Определение пробелов в подготовке наставляемого, умениях и навыках, развитии	Программа наставничества составлена с учетом запросов и потребностей наставляемого

		профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества	
<b>Основной</b>	16.09.2024- 30.05.2025	Коррекция умений и навыков, развитие компетенций; составление программы профессионального роста наставляемого	Рост профессиональных компетенций молодого учителя
<b>Заключительный</b>	01.06- 15.06.2025	Оценка уровня профессиональной компетентности начинающего учителя; определение его готовности к выполнению своих обязанностей.	Молодой педагог готов к выполнению своих профессиональных обязанностей

#### **4. План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества**

<i>№</i>	<i>Направления наставнической деятельности</i>	<i>Конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений</i>	<i>Ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов</i>
1	Психолого-педагогическое	Первая встреча, беседа с молодым педагогом	Август
2		Экскурсия по школе. Знакомство с традициями организации	Август
3		Анализ диагностических данных «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	1 неделя сентября
4		Час общения. Обмен мнениями	Еженедельно
5	Нормативное правовое	Изучение локальных нормативных актов организации	Август — сентябрь
6		Анализ обновленного ФГОС ООО и СОО с позиции предстоящей деятельности педагога	Август — сентябрь
7		Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка электронного журнала, тетрадей, дневников учащихся)	Август — сентябрь
8	Методическое	Практикум по разработке рабочих программ по предметам с использованием Конструктора рабочих программ	Август — сентябрь
9		Разработка индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом выявленных профессиональных дефицитов	Сентябрь
10	Методическое	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодому педагогу. Совместный анализ проведенных уроков. Выработка наставником рекомендаций	Еженедельно

11		Посещение молодым педагогом уроков учителя-наставника. Заполнение молодым специалистом карты эффективности урока	Еженедельно
12		Методические консультации	Еженедельно
13	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы построения современного урока»	Октябрь
14	Методическое	Изучение молодым педагогом памятки «Самоанализ урока»	Октябрь
15		Творческая лаборатория «Формирующее оценивание как современный подход к оценке учебных достижений обучающихся»	Октябрь
16		Практикум «Технологическая карта урока»	Октябрь
17	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы современных образовательных технологий»	Ноябрь — декабрь
18	Методическое	Педагогические мастерские «Современные образовательные технологии»	Ноябрь — декабрь
19	Научно-теоретическое	Изучение молодым педагогом материалов по теме «Теоретические основы формирования функциональной грамотности школьников»	Январь — апрель

20	Методическое	Педагогические мастерские «Формирование функциональной грамотности школьников»: формирование естественно-научной грамотности; - формирование математической грамотности; - формирование читательской грамотности; - формирование финансовой грамотности	Январь Февраль Март Апрель
21	Методическое	Подготовка и проведение открытого урока	Март
22	Психолого-педагогическое	Диагностика «Профессиональные затруднения. Степень комфорtnости нахождения в коллективе»	Май
23	Методическое	Проект плана мероприятий персонализированной программы наставничества на 2025-2026 учебный год по результатам диагностических данных	Май

## **5. Контроль результатов программы и ее эффективности**

### **5.1 Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемого, наставника и всей программы в целом заместитель директора (куратор). Оценка будет происходить в качестве промежуточного контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программ наставничества.

### **5.2 Оценка результативности и эффективности реализации**

#### **персонализированной программы наставничества**

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в МБОУ «Степаненская СОШ» определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>				
<b>Урочная деятельность</b>						
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2				
	Менее 100%	0				
	Имеется положительная динамика	1				
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3				
	50 — 74% - допустимое	2				
	Менее 50% - недопустимое	0				
	Имеется положительная Динамика	1				
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	<b>Уровень</b>				
		Школьный	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный	
Количество участников	5 и более	2	4	5	6	
	2 — 4	1	3	4	5	
	0 — 1	1	1	2	4	
Качество участия (%)	50% и более	2	3	5	6	

победителей и призеров количества участников)	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4

### **Внеурочная деятельность**

Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
		5 и более	2	3	4
Количество участников		1 — 4	1	2	3
		50% и более	2	3	4
Качество участия (%) победителей и призеров количества участников)		20 — 49 %	1	2	3
		1 — 19%	0	1	2

### **Научно-методическая, инновационная деятельность**

Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
		2	3	4	5
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате				
Публикации		В электронных изданиях		В печатных изданиях	
		1		3	
		2		4	
		3		6	

- 76 – 57 баллов — высокий уровень;
- 56 – 36 баллов — средний уровень;
- 35 – 20 баллов — низкий уровень;
- 19 – 0 баллов — недопустимый уровень

### Анкета наставляемого (до начала работы)

- Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
- Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемое качество организационных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая полезность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

13. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

14. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Анкета наставляемого (по завершении работы)**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организационных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Полезность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

## **6. Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества**

*(Итоговая справка предоставляется куратору программ наставничества в образовательной организации)*

Наставник (отзыв об итогах и результатах программы) \_\_\_\_\_

---

Наставляемый (отзыв об итогах программы) \_\_\_\_\_

---

Отметка куратора о выполнении программы: выполнена / не выполнена

(подчеркнуть нужное):

- плановое завершение;
  - по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
  - по инициативе куратора;
  - иное
-