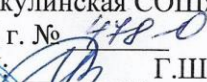


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Каракулинская средняя общеобразовательная школа»

Принято на заседании  
Педагогического совета.  
Протокол от 30.08.2024 г. № 1

Принято на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

Утверждено приказом директора  
МБОУ «Каракулинская СОШ»  
от 30.08.2024 г. № 478-0  
Директор ОУ:  Г.Ш.Устюгова



**Персонализированная программа наставничества  
по классному руководству  
«учитель-учитель»**

Перечнева Марина Анатольевна (учитель-наставник)  
наставляемый - вновь пришедший педагог-психолог Колобова Екатерина Николаевна  
на 2024-2025 учебный год

с. Каракулино, 2024 г.

## Пояснительная записка

**Цель программы** – создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений, навыков и успешной адаптации молодого (вновь пришедшего) специалиста в условиях современной школы.

### **Задачи:**

- выявить затруднения молодого (вновь пришедшего) специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого (вновь пришедшего) педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- мотивировать молодого (вновь пришедшего) педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказывать помощь в ведении документации.

### **Содержание деятельности:**

**Запросы наставляемого:** развитие профессиональных умений и навыков молодого (вновь пришедшего) педагога. Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации образовательной деятельности.

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

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

### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого (вновь пришедшего) педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах организации образовательной деятельности;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого (вновь пришедшего) педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе молодым (вновь пришедшим) педагогом современных педагогических технологий; умение проводить индивидуальную работу с обучающимися.

## Примерный календарный план работы

Содержание	Сроки	Форма работы
1. Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Сентябрь	Очно, диалог, групповая
2. Диагностика профессиональных дефицитов (Приложение 1) 3. Знакомство с сайтом школы и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: Устав МБОУ «Каракулинская СОШ»; Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ; Положение о внутренней системе оценки качества образования в ОУ; Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; календарный учебный график на учебный год; список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 4. Инструктаж по работе с электронным журналом. 5. Помощь в составлении рабочих программ. 6. Составление графика посещений уроков молодого (вновь пришедшего) педагога.	Сентябрь - октябрь	Очно, обсуждение  Работа наставника и молодого педагога. Диалог.
7. Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков. Консультации по эффективности использования времени на уроке	Октябрь-ноябрь	Очно, диалог
8. Посещение уроков молодого учителя целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Октябрь - апрель	Очно, диалог, обсуждение уроков
9. Обучение составлению отчетности по окончании триместра.	Октябрь	Очно, обсуждение
10. Работа по организации развития и совершенствования кабинета.	Ноябрь	Очно, консультация
11. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и с последующим анализом.	В течение учебного года	Очно, обсуждение
12. Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе	Декабрь	Очно, лекция, заседания ШМО
13. Посещение молодым (вновь пришедшим) специалистом уроков учителя – наставника.	Октябрь - апрель	Очно, диалог, обсуждение
14. Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		

14. Организация самостоятельной работы на уроке.	Февраль	Очно, диалог, обсуждение
15. Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
16. Консультации по итоговой аттестации обучающихся	Апрель	Очно, групповая
17. Подведение итогов сотрудничества (Приложение 2)	Май	Очно, групповая
18. Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица	Май	Очно, беседа

**Анкета для молодого (вновь пришедшего) педагога**

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;
  - формулирование 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;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе молодого педагога;
- 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)

**Анкета для выявления уровня удовлетворенности наставника  
программой наставничества  
(форма «учитель-учитель»)**

ФИО Тебенькова Галина Александровна

Название программы «учитель- учитель»

<sup>1</sup>*Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самыйвысокий*

1.	Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько комфортно было участие в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Насколько работа с наставляемым помогла выявить и удовлетворить его профессиональные дефициты?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Оцените достижение цели наставнической деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Оцените методическое сопровождение куратора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Выразите свое отношение к полезности наставнической деятельности в образовательной организации: получить неповторимый опыт в работе с наставляемым, дать практический опыт, передать свои навыки, оказать помощь

<sup>1</sup> Подсчет удовлетворенности: 1. Подсчитать сумму всех баллов в анкете наставляемого; 2. Сумму всех баллов умножить на сто и разделить на 90.

**Анкета**  
**для выявления уровня удовлетворенности наставляемого**  
**программой наставничества**

ФИО Глухова Надежда Николаевна

Название программы «учитель-учитель»

<sup>2</sup>Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

1.	Оцените результативность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько комфортно было участие в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Оцените полезность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Оцените качество мероприятий, направленных на развитие Ваших практических умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Оцените эффективность программы, направленных на устранение Ваших профессиональных дефицитов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько изменилось Ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Выразите свое отношение к полезности наставнической деятельности в образовательной организации: молодым педагогам необходима помощь в вопросах применения теоретических знаний на практике, повышения профессионального мастерства, в формировании индивидуального стиля творческой деятельности, в развитии потребности в непрерывном самообразовании.

---



---



---



---



---



---



---



---

<sup>2</sup> Подсчет удовлетворенности: 1. Подсчитать сумму всех баллов в анкете наставляемого; 2. Сумму всех баллов умножить на сто и разделить на 80



