

Утверждаю  
Директор МАОУ «Красногорская гимназия»  
\_\_\_\_\_ О.В. Перминова  
приказ №459-осн от 29.12.2023г.

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Красногорская гимназия имени Героя Советского Союза  
Николая Ивановича Огородникова»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА СЕТЕВОГО  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«От знаний к мастерству»**

**на 2023 – 2026 гг.**

Красногорское  
2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- ✓ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- ✓ письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- ✓ Приказ МОиН УР № 255 от 16 февраля 2022 «Положение о Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций».

**Актуальность персонализированной программы** сетевого наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника в малокомплектную школу, в которой нет опытного педагога того же предметного направления. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи начинающему учителю в процессе его профессионального становления.

Цель программы: адаптация начинающего педагога, успешное закрепление на месте работы, совершенствование его профессиональных компетенций.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации

результативного учебного процесса;

ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Сроки** реализации программы сетевого наставничества – декабрь 2023 года - декабрь 2026 года, режим работы очно-заочный.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 1. Информация о наставнике и наставляемом.

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	Матушкин Данил Петрович
Должность наставляемого	учитель начальных классов
Квалификационная категория	без категории
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	ГГПИ им. В. Г. Короленко, педагогическое и художественное образование
Год окончания	2019
Квалификация по диплому	бакалавр
Педагогический стаж	6 лет
Год последней аттестации	
Нагрузка	18 часов

<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	Кулемина Светлана Владимировна
Должность наставляемого	учитель начальных классов
Квалификационная категория	высшая
Должность	учитель начальных классов
Образование	высшее
Какое учебное заведение окончил, факультет	ГГПИ им. В. Г. Короленко, педагогика и методика начального обучения
Год окончания	1986 год
Квалификация по диплому	учитель начальных классов
Педагогический стаж	37 лет 8 мес.
Год последней аттестации	В/С квалификационная категория приказ МОиН УР 16-а от 26.11.2021г.
Нагрузка	16 часов

### 2. Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений начинающего педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков начинающего педагога и организация посещения им уроков опытных коллег.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь начинающему педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Посещение семинаров

Осуществляя руководство, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности начинающего педагога (определяет методику обучения начинающего педагога, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование начинающего педагога (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи начинающему педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение и анализ вместе с начинающим педагогом занятий опытных педагогов.

### 3. Ожидаемые результаты для участников программы

- адаптация начинающего педагога в учреждении и закрепление в школе;
- сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

### 4. Этапы реализации мероприятий программы наставничества на 2023 -2026 гг.

№	Мероприятие	Сроки	Ожидаемый результат
1	Соглашение о сотрудничестве	Декабрь 2023 г.	Подписание соглашения
2	Диагностика профессиональных затруднений начинающего педагога	Январь 2024 г.	Определение профессиональных затруднений начинающего педагога

3	Составление индивидуального плана профессионального развития начинающего педагога	Январь 2024 г.	Утверждение плана
4	Изучение и обсуждение теоретических вопросов	В течение реализации сетевого наставничества	Изучение рекомендованных источников, методической копилки наставника Комментарии начинающего педагога
5	Посещение семинаров, уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.	В течение реализации сетевого наставничества	Обсуждение с наставником, анализ уроков
6	Изучение новых педагогических технологий	В течение реализации сетевого наставничества	Применение на уроках
7	Мастер-классы наставника и начинающего педагога (по возможности взаимопосещение уроков)	В течение реализации сетевого наставничества	Конспекты уроков. Обмен мнениями, выявление затруднений, показ успехов
8	Анализ работы наставника с начинающим педагогом. Самоанализ начинающего педагога	Декабрь 2026 г.	Предоставление отзывов о выполнении индивидуального плана профессионального развития начинающего педагога. Анкетирование

На 1 этапе «Соглашение о сотрудничестве» наставник и наставляемый подписывают соглашение о сотрудничестве, поскольку сетевое наставничество организуется на основании соглашения о сотрудничестве между наставляемым и наставником, приказа директора образовательного учреждения о закреплении наставляемому, который работает в данном образовательном учреждении, наставника из другого образовательного учреждения (далее – приказ директора) на основании соглашения о сотрудничестве.

На 2 этапе «Диагностика профессиональных затруднений начинающего педагога» наставник беседует с наставником, определяет профессиональные затруднения начинающего педагога.

На 3 этапе «Составление индивидуального плана профессионального развития начинающего педагога» наставник разрабатывает совместно с наставляемым план профессионального становления с учетом его профессиональной (педагогической и методической) подготовки по направлению деятельности или предмету. Кураторами обеих

образовательных организаций утверждается план профессионального развития начинающего педагога.

На 4 этапе «Изучение и обсуждение теоретических вопросов» наставник знакомит наставляемого с темами, которые вызывают трудности у наставляемого. Наставляемый изучает рекомендованные источники, знакомится с методической копилкой наставника, комментирует изученное.

На 5 этапе «Посещение семинаров, уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом» наставник с наставляемым посещают мероприятия и анализируют их.

На 6 этапе «Изучение новых педагогических технологий» наставник знакомит наставляемого с новыми педагогическими технологиями, ориентирует его на применении на уроках.

На 7 этапе «Мастер-классы наставника и начинающего педагога (по возможности взаимопосещение уроков)» наставник обучает наставляемого, показывает приемы и методы обучения, анализирует уроки, дает ему конкретные задания с определенным сроком выполнения, контролирует их выполнение.

На 8 этапе «Анализ работы наставника с начинающим педагогом. Самоанализ начинающего педагога» проходит анкетирование наставляемого, предоставление отзывов о выполнении индивидуального плана профессионального развития начинающего педагога. Наставляемый отчитывается о своей работе перед наставником и администрацией образовательного учреждения, в котором работает. Наставник отчитывается перед администрацией своего образовательного учреждения и администрацией учреждения, в котором работает наставляемый.

В ходе завершающей встречи наставник проводит с наставником рефлекссию работы, ориентирует его на дальнейшую плодотворную работу.

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ

### ПРЕСОРНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ СЕТЕВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Возможные основные направления деятельности педагога:

- научно-теоретические,
- нормативные правовые,
- предметно-профессиональные,
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей),
- методические (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции, цифровизация образования.

Направления наставнической деятельности	Затруднения	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результата	Отметка о выполнении	Анализ результатов
Психолого-педагогическое						
Предметно-						

профессиональн ое						
Методические (содержание образования, методики и технологии обучения),						

## **КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **Организация контроля и оценки**

Контролируют работу наставляемого, наставника и всей программы в целом кураторы программ наставничества обеих образовательных организаций.

Текущий контроль будет происходить по итогам совместных мероприятий.

Итоговый контроль будет происходить в конце реализации программы на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной кураторами программ наставничества.

## **ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ**

### **ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ СЕТЕВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА**

#### **ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества.

Наставник:

Наставляемый:

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось

наставничество, готово к самостоятельному выполнению проекта благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, 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. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? \_\_\_\_\_

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? \_\_\_\_\_

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: \_\_\_\_\_

наименование должности    подпись    расшифровка подписи наставника    дата

С отчетом ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

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

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

ФИО наставника \_\_\_\_\_

Ваши ФИО \_\_\_\_\_

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. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по проектной деятельности?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по проектной деятельности?
4. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения проекта?
5. 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 заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.
  - Личные консультации в заранее определенное время.
6. Какие из использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?  
\_\_\_\_\_
7. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения проекта вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?  
\_\_\_\_\_
8. Кто из Ваших учителей, одноклассников, кроме наставника, особенно помог вам в период выполнения проекта? \_\_\_\_\_
9. Какой из аспектов проекта показался вам наиболее сложным? \_\_\_\_\_
10. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

---

---

\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи) наставляемого) \_\_\_\_20\_\_\_\_ г.

С отчетом ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

**Отметка кураторов 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

**ФИО кураторов**

**подпись**