

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 57 ГОРОДСКОГО ОКРУГА МАКЕЕВКА»
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

«ПРИНЯТО»

на заседании Педагогического Совета
ГБОУ «СШ № 57 Г.О.МАКЕЕВКА»
Протокол № 8 от 26.08.2025

«УТВЕРЖДЕНО»

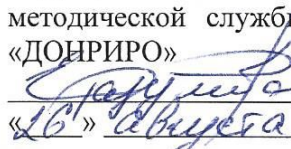
Директор ГБОУ «СШ № 57
Г.О.МАКЕЕВКА»

Н.А.Рославцева
приказ от 26.08.2025 № 286



«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий Территориальным
методическим центром городского
округа Макеевка Республиканской
методической службы ГБОУ ДПО
«ДОНРИО»


Е.В. Разумова
«26» августа 2025 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2025 - 2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Форма наставничества: педагог-педагог

Наставник: Белова Валентина
Васильевна, учитель начальных классов

Наставляемый: Реус Жанна Вадимовна,
учитель начальных классов

Макеевка, 2025 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Актуальность программы.

Современная система образования предъявляет особые требования к учителю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психологическое становление личности обучающегося. Но это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции — это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Поддержка молодых специалистов — одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. 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. Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе.

2. Программа разработана на основании следующих документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Письмо от 21.12.2021 Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 «О разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования» с приложениями (Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества);
- Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Донецкой Народной Республики. Приказ ГБОУ ДПО «ДОНРИО» от 21.10.2024 № 129;
- Приказ ГБОУ «СШ № 57 Г.О. МАКЕЕВКА» от 01.09.2025 № 413 «О наставничестве учителей в 2025-2026 учебном году».

3. Информация об участниках программы

Данные	Наставляемый	Наставник
Ф.И.О. педагога	Реус Жанна Вадимовна	Белова Валентина Васильевна
Образование	Среднее профессиональное	Высшее
Учреждение образования	ГБПОУ «Макеевский педагогический колледж»	Славянский государственный педагогический институт
Специальность	Учитель начальных классов	Учитель начальных классов
Преподаваемый предмет	Учитель начальных классов	Учитель начальных классов
Квалификационная категория		Высшая
Занимаемая должность	Учитель начальных классов	Учитель начальных классов
Профессиональная переподготовка		2024 год

Общий стаж	2 года	45 года
Педагогический стаж	2 года	45 лет
Иное		

4. Проблемы наставляемого (описание дефицитов):

- недостаток актуальных знаний у преподавателя (недостаточно изучает новые приёмы и методы ведения урока, не использует разнообразие форм изучения программного материала, не выработаны навыки применения различных современных методик);

- трудности решение любого рода творческих задач.

6. Цель программы: совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.

Задачи программы:

- формировать у наставляемого потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- ориентировать наставляемого на использование передового педагогического опыта, новых технологий в обучении (здоровьесберегающая технология, игровая технология, метод проектов, ИКТ, технология уровневой дифференциации);

- ориентировать на грамотное использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

7. Вид наставничества: педагог-педагог (2-ой год).

8. Форма (тип взаимодействия): традиционный.

9. Режим работы: очный.

10. Ожидаемый результат:

Для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня стабильности молодых специалистов в образовательных организациях города.

11. Сроки выполнения: 2025-2026 учебный год

12. Способы итогового мониторинга:

Сбор обратной связи от наставляемого – метод анкетирования.

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста наставляемого - сравниваются характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» программы. Также оценивают личностные характеристики наставляемого: вовлечённость, активность, самооценку, тревожность.

Количественный анализ результатов программы наставничества.

Учитывается количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов, число собственных профессиональных работ молодого специалиста, количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера и другие показатели.

13. Подведение итогов работы.

Проводятся итоги работы пары «наставник»-«молодой учитель» в конце учебного года. Возможно публичное подведение итогов и популяризация практик.

14. ПЛАН РАБОТЫ

Этапы программы	Направления наставнической деятельности	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Планируемые результаты
Адаптационный	1. Нормативно-правовая база учителя-предметника	1. Собеседование, консультации по вопросам: - составление и разработка конспектов уроков - индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы	1. Изучение программ, методических пособий. Изучение документов по ФГОС. 2. Составление рабочих программ по учебным предметам 3. Планирование воспитательной работы на год	Сентябрь	Умение составить конспекты уроков, организационно-массовых мероприятий с использованием различных форм, методов, приемов
	2. Практическое занятие «Как вести классный журнал»	Консультация	Практическая деятельность	Октябрь	Умение применять в работе

Основной	1. Знакомство с УМК, по которому работают учителя начальных классов	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем-наставником	Анализ замечаний и ошибок при проведении уроков.	В течение года	Умение сделать самоанализ урока
	2. Особенности составления программы и методика проведения внеклассных мероприятий	Собеседование, консультации	Участие и разработка школьных внеклассных мероприятий	Октябрь	Анализ и отчет о проведении
	3. Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога	Изучение дидактических материалов по предметам	Ноябрь	Умение использовать дидактические и демонстрационные наглядные материалы в своей работе
	4. Организация индивидуальной работы с одарёнными обучающимися	Методические консультации	Выявление одарённых детей	В течение года	Участие в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах
	5. Содержание, формы и методы работы с родителями	Методические консультации	Изучение отзывов детей и их родителей	В течение года	Оптимизация выбора методов и средств работы с родителями
	6. Ознакомление с Профстандартом педагога	Совместное изучение документа	Совместное изучение документа.	Декабрь, март	КПК, аттестация
	7. Самообразование	Собеседование, методические консультации	Составление плана самообразования, выбор темы	Октябрь	Реализация плана самообразования

	<i>8. Диагностика</i> затруднений (профессиональные затруднения, степень комфортности нахождения в коллективе)	<i>Анкетирование,</i> беседы, тестирование.	<i>Анализ</i> результатов	<i>2 раза в</i> год	<i>Анализ</i> результатов
Контрольно-оценочный	1. Формы контроля знаний, умений и навыков	Подготовка к промежуточной аттестации	Оформление ПА - работ	Апрель	Правильный подбор заданий
	2. Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Проведение контрольных и тестовых работ	Анализ результатов.	Апрель-май	Анализ результатов. План последующих действий
	3. Анализ процесса адаптации молодого специалиста	Оценка уровня наставляемого педагогом-наставником.	Оценка собственного квалификационн ого уровня молодым учителем.	Май	Совместный отчёт об итогах работы

15. Подведение итогов, составление отчета о реализации программы наставничества.

Итоги реализации индивидуальной программы наставничества подводятся в форме итогового отчета, который составляется отдельно молодым специалистом и наставником.

Отчет молодого специалиста должен содержать анализ самооценки по каждой из обозначенных задач, конкретные примеры достигнутых результатов и сформированный план дальнейшего профессионального развития.

Отчет наставника должен включать экспертную оценку динамики профессионального роста подопечного, анализ материалов наблюдения (посещенные уроки) и заключение о степени готовности молодого специалиста к самостоятельной деятельности. Обязательным элементом является взаимная оценка эффективности работы наставника и молодого специалиста.

Итоговое утверждение результатов программы осуществляется на итоговом заседании «Школы молодого педагога» с оформлением соответствующего акта о завершении реализации программы наставничества в учебном году.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

7

) ЛИСТОВ

Директор ГБОУ «СШ № 57
Г.О. МАКЕЕВКА»

Н.А.Рославцева

